



## 2. PROPOSICIONES DE LEY.

DE CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO A TRAVÉS DE "CONCURSO EXTRAORDINARIO DE MÉRITOS" PRESENTADA POR EL GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO. [9L/2000-0019]

### Escrito inicial.

PRESIDENCIA

La Mesa del Parlamento de Cantabria, en su sesión del día de hoy, de conformidad con los artículos 33.1.e) y 128 y concordantes del Reglamento de la Cámara, ha acordado admitir a trámite y publicar en el Boletín Oficial del Parlamento de Cantabria la Proposición de Ley de consolidación de empleo público a través de "concurso extraordinario de méritos" número 9L/2000-0019, presentada por el Grupo Parlamentario Mixto, así como su remisión al Gobierno a los efectos del artículo 129.2 de dicho Reglamento.

Lo que se publica para general conocimiento, de conformidad con el artículo 102.1 del Reglamento.

Santander, 25 de marzo de 2019

LA PRESIDENTA DEL  
PARLAMENTO DE CANTABRIA,

Fdo.: María Dolores Gorostiaga Saiz.

[9L/2000-0019]

"PROPOSICIÓN DE LEY DE CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO DE CANTABRIA A TRAVÉS DE CONCURSO EXTRAORDINARIO DE MÉRITOS

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En las últimas décadas, vulnerando lo recogido en la Constitución Española y en el desarrollo Reglamentario de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en cuyas normas se deja constancia, así como en todas aquellas aprobadas con posterioridad, que los nombramientos en régimen de interinidad únicamente están justificados en casos excepcionales de indudable y estricta necesidad, en los que resulte inaplazable la cobertura de un puesto, y que los mismos sólo se pueden realizar por un tiempo determinado, que será el imprescindible para que las plazas correspondientes puedan cubrirse respetando los principios de igualdad, de mérito y capacidad, así como con el de publicidad, diversas administraciones públicas de la Comunidad de Cantabria han encadenado durante años contratos y nombramientos de eventuales e interinos en puestos estructurales de sus plantillas de funcionarios, personal laboral y personal estatutario, sin sacar estas plazas a la Oferta Pública de Empleo.

Esta situación choca con los principios de eficacia y eficiencia, a la hora de garantizar el funcionamiento de los servicios públicos, lo que deteriora su capacidad de satisfacer las necesidades de los ciudadanos, al tiempo que se vulneran el derecho a la estabilidad laboral a muchos trabajadores que, en condiciones precarias han sostenido y mantenido el funcionamiento de los servicios públicos.

Este grave problema de estabilidad laboral, con elevados porcentajes de personal que mantiene una vinculación temporal de prestación de servicios en condiciones precarias, ha sido denunciado en el Informe del Defensor del Pueblo del año 2003, y reconocido por el Gobierno del PP en el año 2001, cuando hacía alusión a la magnitud del mismo en la exposición de motivos de la Ley 16/2001, de 21 de noviembre.

A pesar de ello, se ha seguido incumpliendo la legislación que, como en el caso del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), 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, establece en el artículo 70.1 "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". Y en su disposición transitoria 4ª (vigente) recoge una habilitación a las Administraciones Públicas para realizar "procesos de consolidación" de "puestos o plazas de carácter estructural" que "se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005". Parece que en el espíritu del legislador estaba la disminución de la temporalidad de los contratos eventuales sucesivos, así como la provisionalidad de los nombramientos de interinos.



Sin embargo, las administraciones públicas lo han incumplido sistemáticamente, agravando aún más un problema que requiere una solución de excepcionalidad. Solución, que está contemplada en el mismo EBEP, al establecer en su artículo 61.6, que "los sistemas de selección del personal funcionario, serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación. Sólo en virtud de ley podrá aplicarse con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos."

Y es esta solución la que entendemos que se corresponde para paliar el daño cometido a la propia Administración y a los trabajadores temporales, ante la irresponsable gestión de las políticas de contratación de personal, que han merecido la tipificación de "Fraude de Ley" después de su incumplimiento sistemático durante décadas.

Un fraude de Ley, reconocido y señalado con la amenaza de sanciones, por diversas sentencias del TSJE, basadas en la aplicación de la Directiva 1999/70/CE que establece un límite de tiempo para la temporalidad (3 años en el caso de los empleados públicos españoles) en las normativas nacionales, normativas nacionales que además deben incluir medidas de sanción al empleador que abusa, y compensatorias para el empleado en situación de abuso de temporalidad.

La inacción injustificable, por parte de la Administración Pública Española, ha quedado aún en mayor evidencia si cabe, con la resolución aprobada en el Parlamento Europeo el 31 de mayo del año pasado, contra el abuso de la misma en la duración de los contratos temporales, al violar la Legislación superior de la Unión Europea, en materia de empleo laboral (teniendo en cuenta además que dicha resolución insta a las Administraciones Públicas del Estado Español, también a otros países), en concreto por estos puntos:

- [punto 16] se denuncia que el uso continuado de "contratos de trabajo de duración determinada" para cubrir necesidades permanentes es una violación de la Directiva 1999/70/CE [y esto incluye por tanto la situación de un nombramiento interino/a de vacante de duración larga en el tiempo, más de 3 años según la jurisprudencia española].

- [punto 17] se recuerda que el Tribunal de Justicia Europeo ya ha dictaminado en su sentencia de 26/11/2014 del asunto "Mascolo" que la conversión de "contrato de duración determinada" [es decir, de una relación de empleo temporal en la terminología española], en un contrato de duración indefinida [relación fija o como la del personal fijo en la terminología española] es una medida adecuada a la normativa europea para "prevenir el uso abusivo de los contratos de duración determinada".

- [punto 18] la normativa de cada Estado debe incluir "sistemáticamente" la transformación de un "contrato de duración determinada" en un contrato de duración indefinida" [es decir, según la terminología española- la conversión de relación personal de empleo temporal en fija] como manera efectiva de sancionar el abuso en la temporalidad del empleo temporal tanto en el sector público como en el privado.

- [punto 19] esa transformación a relación indefinida ["fija"] no exime de la obligación de sancionar al empleador, existiendo además la posibilidad de indemnizar al empleado por los perjuicios sufridos por el abuso de temporalidad.

- [punto 20] "Hace hincapié en que si un Estado miembro opta por penalizar la discriminación o el abuso contra un trabajador temporal en infracción del Derecho de la Unión mediante la concesión de una indemnización al trabajador afectado, dicha indemnización debe, en todo caso, ser adecuada y eficaz, y compensar plenamente todos los daños sufridos" [Nótese que no se está hablando de indemnización por cese, sino por los perjuicios sufridos y tras conceder la fijeza].

- [punto 21] "las consideraciones presupuestarias subyacentes a la elección por un Estado miembro de una política social no puede justificar la falta de medidas eficaces destinadas a prevenir y sancionar debidamente el uso abusivo de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada".

- [punto 22] "condena el despido de los trabajadores que fueron reconocidos por las autoridades judiciales competentes como víctimas de un uso abusivo de contratos de duración determinada, en infracción de la Directiva 1999/70/CE" [es decir, condena el despido de los reconocidos judicialmente en fraude de ley].

Recordemos que el Gobierno del Estado, aprobó, mediante ley de Presupuestos Generales del Estado de 2017 habilitar a las CC.AA. y Entidades Locales a convocar en Ofertas Públicas de Empleo convencionales los puestos del personal temporal que las propias Administraciones públicas han mantenido temporales durante años en fraude de ley, es decir, a que para continuar trabajando el personal superara una oposición por delante de un número siempre elevado de aspirantes, por tanto algo totalmente contrario a la normativa europea de la Directiva 1999/70, ahora reflejado de forma tan patente en esta resolución del propio Parlamento europeo: se debe compensar al temporal abusado y se debe sancionar a la Administración. Lo contrario que están intentando el Gobierno Español y las Comunidades Autónomas obligando al empleado a superar un proceso selectivo, quedando sin sanción alguna la Administración.



Con el objeto de cumplir con las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y con esta importante Resolución del Parlamento Europeo, elaboramos esta Proposición de Ley para legislar un mecanismo como el Concurso de Méritos Extraordinario, más acorde con la Justicia Europea y que el propio EBEP refiere como solución legítima, dada la situación excepcionalmente injusta e injustificable a la que se ha sometido a miles de trabajadores.

La resolución de este problema es ante todo un ejercicio de voluntad política y entendemos que se debe enmendar la situación de injusticia de miles de trabajadores/as por no haber obrado correctamente la propia Administración, al hurtarles una estabilidad laboral, que hubieran conseguido hace tiempo, de haber funcionado los sistemas de selección con la periodicidad debida.

## CAPÍTULO I Objeto y principios generales

### Artículo 1. Objeto.

1. La presente Ley tiene por objeto la consolidación de empleo a través del desarrollo de un "Concurso Extraordinario de Méritos" en el ámbito de las administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Cantabria. A tal fin, se habilita a los órganos competentes para celebrar, por una sola vez, una convocatoria extraordinaria de consolidación de empleo, que comprenderán las fases de selección y provisión.

2. Los órganos competentes determinarán el número de plazas de todas las categorías, que deberá incluir al menos todas las que a la fecha de finalización del plazo de admisión de solicitudes al Concurso Extraordinario de Méritos lleven ocupadas de forma temporal más de 3 años de manera continuada como funcionarios, estatutarios o laborales.

### Artículo 2. Principios generales.

La selección y provisión de plazas que se regula por esta Ley se rige por los siguientes principios generales:

- a) Sometimiento pleno a la Ley y al Derecho de todas las actuaciones en los procesos selectivos y de provisión de plazas.
- b) Acceso a la condición de empleado público fijo con base a los criterios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- c) Eficacia, imparcialidad y agilidad en la actuación de los tribunales y demás órganos responsables de la selección y provisión de plazas.
- d) Participación de las organizaciones sindicales presentes en los órganos de representación legalmente establecidos, a través del ejercicio del derecho a la negociación colectiva en el desarrollo de lo previsto en esta Ley.
- e) Adecuación de los procedimientos de selección, de sus contenidos y pruebas a las funciones a desarrollar en las correspondientes plazas.

## CAPÍTULO II Consolidación de empleo: proceso de selección

### Artículo 3. Ámbito subjetivo.

1. Para poder participar en el proceso extraordinario de consolidación de empleo, al que se refiere la presente Ley, será necesario reunir en la fecha de publicación de la respectiva convocatoria de cada categoría y especialidad los siguientes requisitos:

- a) Poseer la nacionalidad española o la de algún Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo u ostentar el derecho a la libre circulación de trabajadores conforme a la versión vigente de los Tratados de la Unión Europea.
- b) Estar en posesión de la titulación exigida en la correspondiente convocatoria o en condiciones de obtenerla dentro del plazo de presentación de solicitudes.
- c) Poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño de las tareas que se deriven del correspondiente nombramiento.
- d) Tener cumplidos dieciséis años.

e) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquier Servicio de Salud o Administración pública en los seis años anteriores a la convocatoria, ni hallarse inhabilitado con carácter firme para el ejercicio de funciones públicas, ni, en su caso, para la correspondiente profesión.

f) En el caso de los nacionales de otros Estados mencionados en el párrafo a), no encontrarse inhabilitado, por sanción o pena, para el ejercicio profesional o para el acceso a funciones o servicios públicos en un Estado miembro, ni haber sido separado por sanción disciplinaria de alguna de sus Administraciones o Servicios públicos en los seis años anteriores a la convocatoria.

g) No tener la condición de personal fijo en la categoría de la correspondiente convocatoria o una categoría equivalente.

2. En la convocatoria de selección se reservará un cupo a determinar de las plazas ofertadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100, reservándose un 2 por 100 de las plazas para personas con discapacidad intelectual, siempre que superen los procesos selectivos y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

#### **Artículo 4.** Fase de selección.

1. La selección para el acceso a la condición de empleado público fijo se llevará a cabo a través de un Concurso Extraordinario de Méritos, tal y como se define en esta Ley, con carácter excepcional y por una sola vez.

La selección consistirá en una única fase de concurso de méritos.

En el concurso se valorarán los méritos aportados, que servirán para superar la fase de selección.

2. La superación de la fase de selección supondrá la adquisición de la situación de empleado público en expectativa de destino. No podrá superar la fase de selección y, por tanto, acceder a la situación de empleado público en expectativa de destino, un número mayor de aspirantes que el de plazas convocadas.

A los efectos de esta Ley se entiende por expectativa de destino la situación en que se encuentran los aspirantes que han superado el Concurso Extraordinario de Méritos, hasta que obtengan, en su caso, un destino definitivo como consecuencia de su participación en la posterior fase de provisión establecida en el capítulo III de esta Ley, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional cuarta de esta Ley.

La situación de empleado público en expectativa de destino no otorga derechos económicos ni derecho al desempeño de una plaza, hasta que no se hubiera obtenido plaza definitiva como empleado público fijo mediante la participación y obtención de la misma en la fase de provisión prevista en el capítulo III de esta Ley, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo y en la disposición adicional cuarta de esta Ley.

Quienes como consecuencia de su participación en la fase de selección correspondiente a más de una categoría profesional, o en su caso especialidad, accedieran a la situación de empleado público en expectativa de destino en más de una categoría o especialidad, únicamente podrán participar en la fase de provisión de plazas recogido en el capítulo III de esta Ley en una sola categoría o especialidad, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional cuarta de esta Ley.

3. El personal que haya superado la fase de selección, accediendo a la situación de expectativa de destino, y tuviera la condición de temporal (estatutario, laboral o funcionario), encontrándose desempeñando una plaza en cualquiera de las administraciones públicas de la Comunidad, continuará ocupando esa plaza con las condiciones previstas en la misma, sin perjuicio de que en su caso pudiera obtener otra definitiva como resultado de su participación en la fase de provisión establecido en el capítulo III de esta Ley.

#### **Artículo 5.** Contenido y baremos de la fase de selección.

1. Para concurrir a la fase de selección de las convocatorias extraordinarias de consolidación de empleo será necesario reunir los requisitos establecidos en el artículo 3.1 de la presente Ley.

2. El concurso de la fase de selección se valorará de acuerdo a los baremos que establezca en cada caso el organismo competente, de acuerdo con la legislación vigente, y se deberá valorar en todo caso:

Experiencia profesional del aspirante como funcionario, laboral o estatutario obtenida en el desempeño de puestos de trabajo de las correspondientes organizaciones.

La formación académica y profesional del aspirante.



3. En caso de empate en la puntuación total obtenida en el concurso, se resolverá a favor del concursante que acredite el mayor tiempo total de servicios prestados en la administración correspondiente. De persistir el empate, se resolverá a favor de la mejor puntuación en los apartados 2.1 y 2.2 de este artículo y por su orden.

### CAPÍTULO III

#### Fase de provisión del proceso de consolidación de empleo

**Artículo 6.** Ámbito subjetivo de la fase de provisión.

1. Con carácter extraordinario y por una sola vez, las administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Cantabria llevarán a cabo la fase de provisión de plazas con las características que se recogen en este capítulo III, celebrándose las convocatorias para cada categoría y especialidad.

2. Deberá participar obligatoriamente en la fase de provisión a la que se refiere la presente Ley el personal que, como consecuencia del proceso de consolidación de empleo, haya obtenido la situación de empleado público en expectativa de destino regulada en el artículo 4.2 de esta Ley. Al personal que se encuentre en esta situación, y no participe en la fase de provisión, se le considerará decaído en sus derechos, sin que pueda adjudicársele plaza alguna, perdiendo su situación de empleado público en expectativa de destino.

3. Los destinos obtenidos como consecuencia de la participación en la fase de provisión serán irrenunciables.

**Artículo 7.** Baremo de la fase de provisión.

Las convocatorias establecidas en esta Ley que se celebren para el desarrollo de la fase de provisión de plazas, la valoración de méritos por parte de los organismos convocantes se ajustará a los baremos de servicios prestados y méritos académicos relacionados directamente con la categoría o especialidad a cubrir.

**Artículo 8.** Solicitud de plazas para las categorías de los grupos de titulación A1, A2, C1, C2, y E.

Una vez valorados los méritos acreditados por los participantes en la fase de provisión, los interesados procedentes de la situación de expectativa de destino deberán solicitar, por su orden de preferencia, todas las plazas ofertadas en la correspondiente convocatoria de provisión de las mismas. En el caso de no solicitar todas las plazas mencionadas, pasará a la situación de excedencia voluntaria, sin que se proceda a valorar su solicitud en la correspondiente fase de provisión.

### CAPÍTULO IV

#### Convocatorias y tribunales

**Artículo 9.** Convocatoria.

La convocatoria que ha de regir cada proceso será aprobada por el organismo competente y publicada en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Cantabria, tras la preceptiva negociación en Mesa Sectorial de los aspectos no fijados por ley. Dicha convocatoria desarrollará de acuerdo a esta Ley la fase de selección, los requisitos y condiciones que deben reunir los aspirantes, el número y características de las plazas convocadas, los plazos de presentación de instancias, la composición de los tribunales y las medidas de coordinación del desarrollo de las pruebas, así como la forma en que se llevará a cabo la fase de provisión. Asimismo, las convocatorias establecerán el procedimiento para adjudicar las plazas que pudieran quedar a resultas, una vez cerrado el proceso de la forma señalada en la Disposición Adicional Segunda.

**Artículo 10.** Tribunales.

1. Para la fase de selección y provisión de cada categoría o, en su caso especialidad, se constituirá un Tribunal propio.

**Disposición adicional primera.** Situación del personal en expectativa de destino que no obtuviera plaza.

El personal con carácter temporal, o aquel otro sin vinculación previa con las administraciones públicas, que accediese a la situación de expectativa de destino y no obtuviera posteriormente plaza en la fase de provisión establecida en el capítulo III de esta Ley, quedará en situación de excedencia voluntaria, sin que se le exija una permanencia mínima en dicha situación para solicitar el reingreso, aunque esté recogido reglamentariamente.

**Disposición adicional segunda.** Cierre de la fase de provisión.

1. Las plazas no adjudicadas o que resultaran vacantes una vez realizada la fase de provisión a que se refiere el artículo 8 de esta Ley, y al objeto de poner fin al procedimiento extraordinario de consolidación de empleo, serán

convocadas nuevamente de manera inmediata, aplicándose para su provisión el sistema establecido en el citado artículo 8.

2. Si como consecuencia de la provisión establecida en el párrafo anterior todavía existieran plazas no adjudicadas o vacantes, las mismas se cubrirán de forma centralizada en función de la puntuación obtenida en aplicación de los apartados 1.2 y 1.3 del artículo 8 de esta Ley.

**Disposición adicional tercera.** Plazos de desarrollo de los procesos establecidos en esta Ley.

Se establece, como plazo límite para la realización de los procesos que se deriven de la presente Ley, el que se señale en las leyes de Presupuestos Generales del Estado para llevar a cabo el proceso de estabilización de empleo temporal.

**Disposición adicional cuarta.** Garantías de los procedimientos.

Las convocatorias del procedimiento de selección y provisión a los que se refiere esta Ley, así como sus bases, la actuación de los Tribunales y cuantos actos administrativos se deriven de ellas, podrán ser impugnados por los interesados en los casos y en la forma previstos con carácter general en las normas reguladoras del procedimiento administrativo y de la jurisdicción contencioso-administrativa.

**Disposición adicional quinta.** Plazo de presentación de solicitudes.

A los efectos establecidos en esta Ley el plazo de presentación de solicitudes para la participación en la fase de selección de la convocatoria del proceso extraordinario de consolidación de empleo será de quince días hábiles.

**Disposición final primera.** Desarrollo reglamentario de la Ley.

El Gobierno de la Comunidad de Cantabria podrá aprobar, en el ámbito de sus competencias, cuantas disposiciones reglamentarias sean precisas para el desarrollo y ejecución de la presente Ley.

**Disposición final segunda.** Ausencia de coste adicional.

La aplicación y el desarrollo de esta Ley no supondrá, en ningún caso, incremento de costes.

**Disposición final tercera.** Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Cantabria»."