



## ASAMBLEA REGIONAL DE CANTABRIA

# BOLETÍN OFICIAL

Año XVI

- IV LEGISLATURA -

12 de marzo de 1997

- Número 58

Página 339

### 2. PROPOSICIONES DE LEY.

DE MODIFICACIÓN DE LA LEY 4/1993, DE 10 DE MARZO, DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. (Nº 11).

[2U03]

Presentada por el Grupo Parlamentario de Unión para el Progreso de Cantabria.

#### PRESIDENCIA

La Mesa de la Cámara, en su sesión del día de hoy, ha acordado publicar en el "Boletín Oficial de la Asamblea Regional de Cantabria" la proposición de ley relativa a modificación de la Ley 4/1993, de 10 de marzo, de la Función Pública, presentada por el Grupo Parlamentario de Unión para el Progreso de Cantabria, así como su remisión al Consejo de Gobierno a los efectos del artículo 117.2 del Reglamento.

Lo que se publica para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 93.1 del Reglamento.

Sede de la Asamblea, Santander, 6 de marzo de 1997

El Presidente de la Asamblea Regional de Cantabria,

Fdo.: Adolfo Pajares Compostizo

[2U03]

PROPOSICIÓN DE LEY DE MODIFICACIÓN DE LA LEY 4/1993, DE 10 DE MARZO, DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La situación actual de la Función Pública de la Diputación Regional de Cantabria derivada de la

inaplicación sucesiva de las Leyes 4/1986 y 4/1993, esta última adaptación de la normativa autonómica a la nueva legislación básica promulgada por la reforma de la Ley 30/1984 realizada por la Ley 23/1988 y a la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional en la sentencia 99/1987, de 11 de junio, ha provocado una manifiesta inestabilidad en el empleo que afecta fundamentalmente al personal funcionario interino y laboral temporal.

Esta situación obedece a distintas y variadas causas. En estos momentos, el desarrollo de la oferta de empleo público e incluso el concurso de traslados se ven afectados por el cúmulo de recursos administrativos y jurisdiccionales interpuestos, unidos a los que están pendientes de resolverse sobre los amparos invocados del Tribunal Constitucional en relación a la aplicación de la disposición transitoria sexta de la ley 4/1993 y a las pruebas y proceso selectivo convocados por las Órdenes de la Consejería de Presidencia de 21 de diciembre de 1994 y de 13 de enero de 1995, así como el proceso de lesividad (recurso 690/96) promovido por la propia Diputación Regional de Cantabria contra Resolución de la misma Consejería de 24 de Junio de 1993 que hizo pública la relación de admitidos y excluidos al proceso selectivo previsto en la aludida disposición transitoria sexta de la Ley 4/1993.

No son descartables tampoco otros recursos, ya anunciados, contra las bases de las distintas convocatorias.

Por otro lado, el dilatado periodo de tiempo transcurrido sin que la Diputación Regional de Cantabria convoque la oferta pública de empleo ha provocado no sólo la necesaria e imprescindible contratación de numeroso personal interino entre 1986 y 1996, sino además la contribución decisiva de este personal a la puesta en marcha y desarrollo de una parte de la administración autonómica. Este personal, sin embargo, ha carecido de la oportunidad de acceder a la condición de funcionario de carrera ya que no se han convocado pruebas a tal fin lo que, con el paso del

tiempo, ha producido desmoralización y pérdida de ilusión en los afectados.

Así, debe resaltarse la precariedad como nota característica de la relación que los interinos y personal laboral temporal mantienen con la Administración regional, unida a la frustración sucesiva y acumulada de sus legítimas expectativas de acceso, ante la inactividad padecida en estos años por no convocarse las pruebas selectivas previstas en la legislación autonómica (Leyes 4/1986 y 4/1993).

La situación creada es, por tanto, injusta frente a este personal interino y laboral temporal que igual que otros colectivos similares en otras administraciones públicas, integrados sin que se cuestionará el proceso, tiene derecho a acceder a la condición de funcionario de carrera o laboral fijo a través de unas pruebas que tengan en cuenta sus especiales circunstancias.

Por otro lado, ha de tenerse en cuenta también que la Diputación Regional ha desarrollado un importante esfuerzo en el proceso de formación del personal interino y laboral temporal que hoy puede considerarse consolidado en un porcentaje mayoritario de ambos colectivos, sin que su coste pueda ahora despreciarse en aras de los principios de eficacia y eficiencia en la gestión de los recursos humanos.

El Tribunal Constitucional ha declarado repetidamente que no toda desigualdad de trato normativo en la regulación de una materia entraña una vulneración del derecho fundamental a la igualdad ante la Ley, sino únicamente aquellas que introduzcan una diferencia de trato entre situaciones que puedan considerarse sustancialmente iguales, diferencia de trato que deba calificarse como arbitraria o carente de una justificación objetiva y razonable.

Por ello ha de considerarse que el trato que en esta norma se dispensa al personal interino y laboral temporal, valorando los servicios efectivos prestados, tiene carácter excepcional y deriva de una circunstancia vinculada a una finalidad constitucionalmente legítima, como es la de regularizar la situación del personal al servicio de la Diputación Regional de Cantabria.

Nos encontramos, pues, como en tantos casos similares ocurridos en la administración pública, con un colectivo de funcionarios interinos y personal laboral, al que debe reconocérsele la antigüedad como un mérito en orden a la posibilidad de acceder a la plaza vacante que viene ocupando, pues no hacerlo así sería precisamente lo discriminatorio.

Obviamente, tampoco sería ajustado a derecho que estas plazas se integraran "ope legis", de forma automática, en el funcionariado y plantilla de personal laboral fijo y así el Tribunal Constitucional lo ha rechazado expresamente (S.T.C. 302/93, de 21 de octubre), pero hecha esta salvedad ningún reproche

constitucional cabe oponer a la valoración como mérito de los servicios prestados en régimen de interinidad o temporalidad otorgando así un plus de puntuación frente a los demás candidatos, tratándose como es en este caso de una medida absolutamente excepcional, razonable y proporcionada, pues permite el acceso no sólo a quienes sean interinos ó laborales temporales sino a todos los aspirantes que reúnan los requisitos legalmente previstos y alcancen la puntuación necesaria.

En este sentido, el Tribunal Constitucional admite que puedan valorarse los méritos hasta un máximo del 45 por 100 de la puntuación total que se pueda alcanzar en la fase de oposición habida cuenta que tal límite representaría un 31,03% sobre el total de puestos de trabajo que podrían obtenerse conjuntamente en las fases de oposición y concurso siempre que previamente el interino supere la fase de oposición en igualdad de condiciones con los aspirantes no interinos.

Así, el sistema del concurso-oposición no sólo es infrecuente cuando existe personal interino, sino que responde a la especial situación funcional provocada por el paso del tiempo computando la experiencia como un mérito proporcional. Es el sistema más adecuado por la naturaleza de las funciones a desempeñar habida cuenta que contempla no sólo los conocimientos teóricos en ejercicios memorísticos, sino también el tiempo en que dichas funciones han sido desempeñadas por el candidato. Así, el Tribunal Constitucional ha declarado que la consideración de los servicios prestados no es ajena a los conceptos de mérito y capacidad pues refleja la aptitud del aspirante para desarrollar una función y supone un mérito reconocible y valorable.

En este caso, al no exigirse como requisito para participar el haber prestado servicios para la Administración regional, no puede suscitarse ninguna duda respecto al cumplimiento del principio de igualdad.

La modificación parcial de la Ley 4/1993 tiene, por tanto, como objetivo cumplir los fines expresados: de un lado, solucionar la precariedad e inestabilidad funcional y laboral hoy existente en la Diputación Regional de Cantabria que viene siendo denunciada desde diversas instancias políticas, sindicales y funcionariales, desbloqueando el proceso de forma que puedan convocarse las oportunas pruebas selectivas de inmediato; y de otro garantizar al colectivo de funcionarios interinos y laborales temporales que su dedicación y experiencia serán tenidos en cuenta como méritos computables en una valoración ponderada.

Se formula, como se ha dicho, un sistema de puntuación para la fase de concurso con el límite máximo del 45 por 100, que el tribunal constitucional ha estimado tolerable, atribuyendo 0'20 puntos por cada mes de servicio en la Diputación Regional de

Cantabria.

Incluir el sistema de puntuación obedece a la necesidad de que los requisitos del procedimiento de acceso se contengan en una norma con rango de Ley, evitando que por vía reglamentaria o mediante actos de aplicación puedan incorporarse nuevos requisitos carentes de cobertura legal, dando lugar a impugnaciones no deseadas.

Todo ello se hace necesario, entre otras medidas que pasan por la creación de la Ley de Cuerpos y Escalas, el cumplimiento de lo dispuesto en las disposiciones transitorias segunda y quinta, continuando con el proceso selectivo que se inició para el personal afectado por la disposición transitoria sexta.1; modificar la disposición transitoria sexta.2 de la Ley de Función Pública 4/1993; y redactar un nuevo concepto para solucionar la actual situación de precariedad e inestabilidad en la función pública de la Diputación Regional de Cantabria.

#### Artículo primero.

Una vez finalizado el proceso selectivo de la disposición transitoria sexta.1 de la Ley 4/1993 sobre la Función Pública Regional, el personal interino al servicio actualmente de la Diputación Regional de Cantabria y aquel otro que, habiendo prestado servicios a la misma, no hubiera superado el proceso selectivo citado, podrá acceder a la condición de funcionario de carrera en la primera oferta pública de empleo que se celebre a partir de la entrada en vigor de esta Ley mediante la participación y superación de un concurso-oposición libre, en cuya convocatoria y resolución habrán de respetarse los criterios de mérito y capacidad, y en el que se valorarán los servicios efectivos prestados en la Diputación Regional de Cantabria una vez concluida y aprobada la fase de oposición.

#### Artículo segundo.

Excepcionalmente y por una sola vez el personal laboral temporal que actualmente presta sus servicios en la Diputación Regional de Cantabria adquirirá la condición de laboral fijo mediante la superación de un concurso-oposición libre, en cuya convocatoria y resolución habrán de respetarse los criterios de mérito y capacidad, y en el que se valorarán los servicios efectivos prestados en la Diputación Regional de Cantabria, una vez finalizada y aprobada la fase de oposición.

#### Artículo tercero.

La fase de oposición comprenderá tres ejercicios

eliminatórios y cada ejercicio puntuará de uno a diez. El primero consistirá en un supuesto práctico sobre materias específicas de la plaza convocada; el segundo consistirá en una prueba escrita sobre las mismas materias; y el tercero consistirá en una entrevista. Lo dispuesto en este artículo será aplicable al personal afectado por los dos artículos precedentes.

#### Artículo cuarto.

En la fase de concurso la valoración de los servicios prestados en la Diputación Regional de Cantabria se realizará a razón de 0'20 puntos por mes, despreciándose del cómputo total los restos inferiores al mes.

La puntuación conseguida en la valoración de los servicios prestados por el personal a que se refieren los artículos primero y segundo de la presente Ley, podrá alcanzar como máximo, en todo caso, el 45 por 100 de la total puntuación que se pueda obtener en la fase de oposición.

El presente artículo será aplicable al personal afectado por los dos primeros artículos de esta Ley.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

1. Excepcionalmente, y con independencia de lo dispuesto en el artículo segundo de esta Ley, el personal laboral temporal que actualmente se encuentra en activo ocupando puestos de trabajo vacantes en la Diputación Regional de Cantabria, y que, en la fecha de publicación de esta Ley, acredite haber prestado a la misma más de tres años de trabajo efectivo, bien de forma continua o discontinua, podrá adquirir la situación de laboral fijo, previa superación de un curso de adaptación con pruebas de valoración final, convocado al efecto por el Ejecutivo.

2. No podrán acogerse a esta posibilidad quienes estén contratados en sustitución de trabajadores con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Queda derogada la disposición transitoria sexta.2 de la Ley 4/1993, de 10 de marzo, de la Función Pública de Cantabria y cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en la presente Ley.

#### DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.



## **BOLETIN OFICIAL DE LA ASAMBLEA REGIONAL DE CANTABRIA**

Edición y suscripciones: Servicio de Publicaciones. Asamblea Regional de Cantabria. C/ Alta, 31-33  
39008 - SANTANDER. Suscripción anual: 5.500 ptas. (I.V.A. incluido). Depósito Legal: SA-7-1983

Dirección en Internet: [HTTP://WWW.ASAMBLEA-CANTABRIA.ES](http://WWW.ASAMBLEA-CANTABRIA.ES)