



AYUNTAMIENTO DE ARCHENA

Dpto. de RRHH

## **PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE ARCHENA PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO LABORAL TEMPORAL.**

### **1. INTRODUCCIÓN.**

El objetivo primordial de toda Administración Pública partiendo del artículo 103.1 de la Constitución Española es servir al interés general. En este sentido, en relación con los medios de que dispone para tal servicio, el artículo 69 del 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 (en adelante TREBEP), determina que la planificación de los recursos humanos siempre debe tener como objetivo “contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos”, que entre otras medidas, supone estabilizar y consolidar las plazas adecuadas actualmente existentes en la plantilla municipal.

Es por lo que teniendo en cuenta las medidas que se han ido adoptando para reducir la alta tasa de temporal/eventualidad en el empleo público, resaltando las últimamente adoptadas en el “Acuerdo para la Mejora del Empleo”, firmado por el Gobierno de la Nación y las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la Administración Pública, que fueron recogidas en el artículo 19 “Oferta de Empleo Público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal”, de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, así como el reciente Acuerdo firmado el día 9 de marzo de 2018, por los mismos actores, en relación a seguir adoptando medidas para la reducción de la alta tasa de temporalidad/eventualidad del empleo público que han sido recogidas en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado.

Estas medidas han supuesto un levantamiento de las contempladas en el Real Decreto 20/2011, sobre el ingreso y reposición de personal en la Administración. Es más, dichas restricciones al ingreso de personal afectaban incluso a las plazas cubiertas por personal interino, como así concluye la Sentencia del Tribunal Supremo en Sentencia 3039/2015, de 2 de diciembre, haciendo referencia al artículo 21 de la Ley 22/2013, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.

En definitiva, el proceso de estabilización que se recoge por este Ayuntamiento en el presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos, no pretende otra cosa que, de manera excepcional y única, conseguir lo señalado por la STC 107/2003, de 2 de junio, “...la estabilidad en el empleo para quienes llevan un periodo más o menos prolongado de tiempo desempeñando satisfactoriamente las tareas encomendadas”, mediante la articulación de unos criterios especiales de aplicación a los diferentes procesos selectivos, que atienden a las necesidades reales de las plazas cuya cobertura se pretende.

**AYUNTAMIENTO DE ARCHENA**

C/. Mayor, 26 • Telf.: 968 67 00 00 • Fax: 968 67 19 76 • 30600 ARCHENA (MURCIA)  
www.archena.es • Nº Registro Entidad: 01300098 • C.I.F. P- 3000900-E

## **2. OBJETIVO.**

Considerando lo dispuesto en el artículo 69.1.e) del TREBEP, donde se contempla la posibilidad que las Administraciones Públicas prevean la incorporación de recursos humanos a través de sus Ofertas de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo 70 de la misma norma.

La redacción del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos obedece a la necesidad de este Ayuntamiento de contar con un instrumento adecuado para la correcta planificación de sus recursos humanos, así como de atender al objetivo, de carácter excepcional, de estabilización del empleo temporal en las administraciones públicas en los términos establecidos en artículo 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018 (en adelante, Ley 6/2018), de carácter básico y dictado al amparo de los artículos 149.1.13.<sup>a</sup> y 156.1 de la Constitución.

En base a lo dispuesto en la Ley 6/2018, la estabilización del empleo temporal deberá incluir todas las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017, con el fin de reducir la tasa de temporalidad del 35,68% en el Ayuntamiento de Archena por debajo del 8 por ciento.

Por otra parte, la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 permite la estabilización mediante consolidación de empleo temporal de aquellas plazas que estén dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Además de las plazas de carácter estructural, es decir, aquellas que están incluidas en la plantilla orgánica y que forman parte del presupuesto del Capítulo I de cada una de las Corporaciones Locales, se han venido ocupando durante un período ininterrumpido de más de cinco años, un número importante de puestos de trabajo mediante contratos laborales temporales, o nombramientos como funcionarios interinos. Personal que accedió a la Administración para cubrir puestos de trabajo de carácter coyuntural y que con el devenir del tiempo se convirtieron en estructurales. Por esta razón, es preciso incorporar en cada una de las plantillas orgánicas las plazas a las que están adscritos estos puestos de trabajos, con el fin de su inclusión en las ofertas de empleo público en el marco de lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley 6/2018, a través de los diferentes procesos de Consolidación/Estabilización, y poder así cumplir con el objetivo del índice de temporalidad previsto para el año 2020.

Las plazas correspondientes a estos puestos de trabajo se incluirán en la tasa adicional de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en la LPGE 2018 para los colectivos del personal de los servicios de administración y servicios generales, y otros servicios públicos.

Además, procederá la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, instrumento de ordenación de los RRHH de este Ayuntamiento, para adaptarlo a la plantilla presupuestaria.

Para este fin, este Ayuntamiento aprobará y publicará en el Boletín Oficial de la Región, una oferta de empleo 2020, extraordinaria y única, diferenciándola así de la oferta normal, derivada de las plazas de tasa de reposición, donde aparecerán aquellas plazas ofertadas por el proceso de estabilización, aquí regulado.



AYUNTAMIENTO DE ARCHENA

Dpto. de RRHH

Este proceso de estabilización, objeto del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos, es un proceso excepcional, marcado como único e irrepetible en base a la tasa de temporalidad del 35,68% que este Ayuntamiento tiene en su plantilla, por lo que en el mismo se deberán recoger las medidas que afecten a las ofertas de empleo público y a las bases de las respectivas convocatorias.

### 3. ANTECEDENTES.

La consolidación de empleo no tuvo su origen en la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, puesto que hubo otras medidas anteriores a esta norma que el Estado adoptó para reducir la temporalidad en el empleo público, entre ellas podemos citar:

El Decreto Ley 22/1977, de 20 de marzo, inició en la etapa predemocrática los procesos de consolidación del empleo temporal estableciendo que en los concurso o pruebas para cubrir plazas de funcionarios de carrera en la Administración del Estado debería reservarse hasta un 25% de las plazas para el personal eventual, interino o contratado que se encontraran desempeñando plazas de igual categoría a las del objeto del concurso.

Tras la aprobación de la Constitución de 1978, con ocasión de la primera Reforma de envergadura en la Función Pública, en la Disposición Transitoria 6ª, de la Ley 30/1984, se fue un paso más allá y se establecieron los denominados procesos de consolidación "restringidos", esto es, eran restringidos porque los únicos ciudadanos que podían participar en los mismos eran, precisamente el personal contratado administrativo e interino en activo al tiempo de la correspondiente convocatoria.

Cabe recordar, siguiendo un poco los antecedentes de la consolidación de empleo público, el artículo 39 de la Ley 50/1998, de Medidas Fiscales que la convocatoria de procesos selectivos para la sustitución del personal interino o consolidación del personal temporal habría de garantizar los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. La Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 27/1991 resolvió que la convocatoria de "pruebas específicas" de acceso a la función pública de las Comunidades Autónomas andaluza y canaria, sólo aptas para quienes estuvieran prestando servicios en esas Administraciones, y en las que se consideraba mérito el tiempo efectivo de servicios prestados como personal contratado e interino **no era inconstitucional, siempre y cuando** que ese carácter "específico" no supusiera una restricción a las exigencias de mérito y capacidad, es decir, que **no fuera un "título de legitimación exclusivo"**.

La Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 12/1999, de 11 de febrero, en su fundamento jurídico tercero, señalaba que *"Entre las condiciones que han de darse para que no quepa apreciar infracción alguna del art. 23.2 de la Constitución hemos señalado las siguientes: primera, y según se ha dicho, que se trate de una **situación excepcional**; segunda, que sólo se acuda a este tipo de procedimientos **por una sola vez**, pues de otro modo se perdería su condición de remedio excepcional para una situación igualmente excepcional; y, tercero, que dicha **posibilidad esté prevista en una norma con rango legal.**"*

La Sentencia 107/2003, de 2 de junio, resolvió en su fundamento jurídico cuarto que *"...la conexión entre **acceso en condiciones de igualdad**, por un lado, y el acceso de acuerdo con*

AYUNTAMIENTO DE ARCHENA

C/. Mayor, 26 • Telf.: 968 67 00 00 • Fax: 968 67 19 76 • 30600 ARCHENA (MURCIA)  
www.archena.es • Nº Registro Entidad: 01300098 • C.I.F. P- 3000900-E

los principios de mérito y capacidad, por otro, nos ha llevado también a controlar, para evitar una "diferencia de trato irracional o arbitraria entre los concursantes" (STC 60/1994, de 28 de febrero, FJ 4), la valoración dada a algún mérito en concreto, cual es, particularmente y a los efectos que interesan en el presente caso, el relativo a **la toma en consideración de la previa prestación de servicios a la Administración**. Esta última circunstancia, en efecto, si bien se ha reconocido que puede ser tomada en consideración para evaluar la "aptitud o capacidad" (SSTC 67/1989, de 18 de abril, FJ 3, y 185/1994, de 20 de junio, FJ 6.b) del aspirante, **ni 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"** (SSTC 67/1989, de 18 de abril, FJ 4, 185/1994, de 20 de junio, FJ 6.c, y 73/1998, de 31 de marzo, FJ 3.b)."

Esta misma sentencia, en su Fundamento quinto, señalaba que "**La finalidad de consolidar el empleo público temporal no puede considerarse a priori constitucionalmente ilegítima, ya que pretende conseguir estabilidad en el empleo para quienes llevan un periodo más o menos prolongado de tiempo desempeñando satisfactoriamente las tareas encomendadas, ni por tanto lo será tampoco la previsión de valorar en la fase de concurso los servicios prestados como experiencia previa del personal afectado. La valoración como mérito de la antigüedad o experiencia previa no puede estimarse, pues, como una medida es proporcionada, arbitraria o irrazonable con relación a esa finalidad de consolidación del empleo temporal y, aunque efectivamente establece una desigualdad, ésta viene impuesta en atención a un interés público legítimo y no responde al propósito de excluir a nadie de la posibilidad efectiva de acceso a la función pública (...)** **La máxima puntuación que puede obtenerse por servicios previos (40 puntos con cinco o más años de servicio) supone un 27,58 por 100 de la puntuación máxima que podría obtenerse en total en el proceso selectivo (hasta 100 puntos en la fase de oposición, más 5 puntos por poseer un grado académico superior al exigido en la convocatoria, más un máximo de 40 puntos por servicios previos).** De ahí que la relevancia cuantitativa otorgada a dicho mérito no pueda considerarse desproporcionada ni que traspase "el límite de lo tolerable" (SSTC 67/1989, de 18 de abril, FJ 4; 185/1994, de 20 de junio, FJ 6.c; 11/1996, de 29 de enero, FJ 6; y 83/2000, de 27 de marzo, FJ 4)."

#### 4. MARCO LEGAL.

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo.
- Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
- Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.
- 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.
- Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.
- Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.



AYUNTAMIENTO DE ARCHENA  
**5. ALCANCE.**

Dpto. de RRHH

El presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos, no supondrá un incremento del gasto puesto que, la estabilización de empleo temporal solamente incluirá aquellas plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan sido ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente en puestos adscritos a las mismas, durante al menos los cinco años anteriores a 31 de diciembre de 2017, en los colectivos de servicios de administración y servicios generales, así como otros servicios públicos para los procesos de estabilización; y aquellas otras que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal o indefinida desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005 (procesos de consolidación).

El Ayuntamiento de Archena cuenta con una plantilla total de 227 empleados públicos, de los cuales:

|                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| • 143 son personal funcionario de carrera.                                                                                                            |
| • 3 son personal laboral fijo.                                                                                                                        |
| • 2 son personal laboral indefinido no fijo.                                                                                                          |
| • 45 son personal laboral temporal que no ocupan puestos al menos durante cinco años ininterrumpidamente con anterioridad al 31 de diciembre de 2017. |
| • 34 son personal laboral temporal que ocupan puestos al menos durante cinco años ininterrumpidamente con anterioridad al 31 de diciembre de 2017.    |
| • 0 son personal funcionario y/o laboral temporal que ocupan plaza con anterioridad al 1 de enero de 2005.                                            |

Por lo tanto, la tasa de temporalidad (incluido el personal indefinido no fijo) en este Ayuntamiento es del 35,68%, convirtiéndose en un objetivo de esta Administración reducir la misma al 8%, a través de un procedimiento extraordinario de estabilización, que ha sido previamente negociado, consensado y acordado con todas las organizaciones sindicales, además de los procesos de consolidación recogido en la disposición transitoria cuarta del TREBEP.

#### **5.1.-Procedimiento de estabilización:**

Dada la casuística de este Ayuntamiento, el procedimiento será extraordinario porque solo afectará a plazas de carácter estructural, es decir, aquellas que están incluidas en la plantilla orgánica y que forman parte del presupuesto del Capítulo I de esta Administración Local, ocupadas durante un período ininterrumpido de más de cinco años, con anterioridad a 31 de diciembre de 2017, por un número importante de puestos de trabajo mediante contratos laborales temporales. Personal que accedió a esta Administración para cubrir puestos de trabajo de carácter coyuntural y que con el devenir del tiempo se han convertido en estructurales,

**AYUNTAMIENTO DE ARCHENA**

C/. Mayor, 26 • Telf.: 968 67 00 00 • Fax: 968 67 19 76 • 30600 ARCHENA (MURCIA)  
www.archena.es • N° Registro Entidad: 01300098 • C.I.F. P- 3000900-E

diferenciándose del resto de procedimientos, denominados de turno libre, y que son aquellos que responden a los procesos selectivos por tasa de reposición o para cubrir plaza de indefinidos no fijos, por sentencia judicial y que no cumplan los requisitos para ser incluidos en los procesos de estabilización.

Será único, porque este procedimiento solamente se realizará por una ocasión, en coordinación de forma extraordinaria con los diferentes Ayuntamientos de la Región, a través de la Federación de Municipios de la Región de Murcia, para el desarrollo de los mismos; y con el fin de regularizar la temporalidad de los empleados públicos de esta Administración que, exclusivamente cumplan con los requisitos expuestos en el párrafo anterior.

Y en virtud de lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, en la convocatoria de los procesos selectivos para la sustitución del empleo interino afectado exclusivamente por el artículo 19. Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, se valorará en la fase de concurso, entre otros méritos, la experiencia en los puestos de trabajo objeto de convocatoria.

## **5.2.-Procedimiento de consolidación:**

Incluirá aquellas plazas que, de acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017:

- Ocupadas desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal.
- Dotadas presupuestariamente y que por lo tanto su cobertura no suponga un incremento del gasto ni de efectivos de personal.
- El contenido de las pruebas guardará 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, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

No presentando este Ayuntamiento, plazas de dicha naturaleza en su plantilla.

## **6. MEDIDAS.**

### **A) CREACIÓN DE PLAZAS EN PLANTILLA ÓRGANICA.**

Las anteriores restricciones presupuestarias a la provisión definitiva de plazas, ha venido forzando el recurso a las diversas formas de contratación temporal, como mecanismo para dar satisfacción a necesidades que, quizás en un principio, pudieran ser coyunturales o puntuales pero que la realidad, y fundamentalmente, la falta o limitación de la cobertura de vacantes generadas, ha terminado por convertirse en estructural.

Por otro lado, las herramientas contractuales que la ley ofrece (tanto en el ámbito funcional como laboral), para poder dar respuesta a situaciones temporales de necesidad, se ha visto en muchos casos desbordada, obligando, bien en unos casos, a la sucesiva extinción y nueva contratación de relaciones para la satisfacción de idénticas necesidades, bien en otros, a la prórroga indebida de las relaciones más allá de los límites legales.

Así pues, debemos reconsiderar las necesidades estructurales de recursos humanos de este Ayuntamiento ante la posibilidad de contrataciones o nombramientos interinos superiores al



AYUNTAMIENTO DE ARCHENA

Dpto. de RRHH

límite temporal de tres años, al considerar lo dispuesto, tanto en el artículo 10.1.c) del TREBEP, a cuyo tenor literal dice "...La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.." ; como en el artículo 15.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en base al cual, dice literalmente que "...Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa...".

Ante esta situación, es preciso la realización de un estudio orientado a la verificación, entre la plantilla de personal temporal del Ayuntamiento de cara a detectar y en su caso, declarar formalmente el carácter estructural de aquellas plazas que a lo largo del tiempo se han convertido en necesarias de forma permanente, al tener las mismas adscritos puestos de trabajo que se han convertido en básicos para el normal funcionamiento de los servicios municipales de este Ayuntamiento, sin perjuicio de que los mismos no hayan podido salir a cobertura definitiva, por las restricciones habidas en las anteriores leyes presupuestarias.

Nos encontramos ante una situación compleja ya que la mayoría de los puestos están provisionados temporalmente con efectivos que llevan como mínimo cuatro años continuados prestando sus servicios de manera temporal, y en algunos casos, se prolongan más allá de los cinco años.

El fundamento de esta propuesta nace del análisis de la posición de los empleados que en la actualidad desempeñan esos puestos, en el bien entendido de que, cualquier decisión extintiva a su respecto, que no estuviera debidamente justificada, podría determinar el reconocimiento a su favor de compensaciones económicas, con lo que ello supondría un incremento en las consecuencias económicas del Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

Por todo lo expuesto, se ha procedido a modificar la plantilla orgánica de este Ayuntamiento, con ocasión de la aprobación de los Presupuestos Municipales para el ejercicio 2020, incorporando plazas de personal laboral fijo, que coinciden sustancialmente en su denominación, contenido y funciones con los puestos de carácter coyuntural en origen, que con el devenir del tiempo se han convertido en estructurales, desempeñadas por personal con vinculación temporal durante al menos cinco años y anteriores a diciembre de 2017; sin incremento en el gasto presupuestario del Capítulo I, ni aumento de efectivos en la plantilla municipal, procediendo en breve a su reflejo en la Relación de Puestos de Trabajo, instrumento de ordenación de los RRHH de este Ayuntamiento.

Por lo tanto, las plazas que se han de incluir en la OEP y que se encuentran ligadas a los **procesos de estabilización**, tras su inclusión en la Plantilla Orgánica de este Ayuntamiento, son las siguientes:

**AYUNTAMIENTO DE ARCHENA**

C/. Mayor, 26 • Telf.: 968 67 00 00 • Fax: 968 67 19 76 • 30600 ARCHENA (MURCIA)  
www.archena.es • Nº Registro Entidad: 01300098 • C.I.F. P- 3000900-E

## PERSONAL LABORAL FIJO

| GRUPO/<br>SUBGRUPO | CLASE/CATEGORIA  | PUESTO                                 | PLAZAS | TIEMPO<br>COMPLETO | TIEMPO<br>PARCIAL |
|--------------------|------------------|----------------------------------------|--------|--------------------|-------------------|
| A2                 | Técnico Medio    | Agente de Prensa                       | 1      | 1                  |                   |
| A2                 | Técnico Medio    | Arquitecto Técnico                     | 1      | 1                  |                   |
| A2                 | Técnico Medio    | Técnico/a Mujer                        | 1      | 1                  |                   |
| A2                 | Técnico Medio    | Técnico/a Juventud                     | 1      | 1                  |                   |
| C1                 | Técnico Auxiliar | Técnico Superior<br>Educación Infantil | 4      | 4                  |                   |
| C1                 | Técnico Auxiliar | Técnico Atención<br>Temprana           | 1      | 1                  |                   |
| C1                 | Monitor          | Monitor Deportivo                      | 1      | 1                  |                   |
| C2                 | Cuidador         | Cuidador/a Infantil                    | 4      |                    | 4                 |
| C2                 | Monitor          | Monitor/a Ocupacional                  | 2      | 2                  |                   |
| C2                 | Auxiliar         | Aux. Turismo                           | 1      | 1                  |                   |
| C2                 | Auxiliar         | Aux. Administrativo                    | 2      | 2                  |                   |
| OAP                | Operario         | Peón                                   | 1      |                    | 1                 |
| OAP                | Auxiliar         | Aux. Hogar                             | 1      | 1                  |                   |

• Procesos de consolidación: Aquellas plazas de naturaleza estructural que, ocupadas desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal. No existiendo plazas afectadas por este procedimiento, en el Ayuntamiento de Archena.

### C) PROCESOS SELECTIVOS:

El Ayuntamiento convocará los procesos selectivos para la ejecución de la Oferta Pública de Empleo, aprobada de acuerdo con los criterios señalados en el apartado anterior durante el presente ejercicio 2020.

Las Bases reguladoras de los procesos selectivos, que se convoquen para el cumplimiento del objetivo de reducción de la temporalidad, en el marco del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Archena se sujetarán a los siguientes principios:

Principios comunes a los procesos de consolidación y estabilización:

C.1.- Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

C.2.- Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia.

C.3.- Serán objeto de negociación colectiva tanto las bases generales como las bases específicas de cada una de las respectivas convocatorias.

C.4.- Se acudirá, por una sola vez, a estos procedimientos excepcionales, diferenciados del sistema de turno libre, así como a la ponderación en la valoración de los méritos con respecto a la fase de la oposición.





AYUNTAMIENTO DE ARCHENA

Dpto. de RRHH

C.5.- En todo caso, el programa debe responder a los criterios generales establecidos por el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, de esta manera, los programas contendrán materias comunes y materias específicas en la proporción que determine las respectivas convocatorias y el mínimo de temas que deberán desarrollarse.

C.6.- El contenido de las pruebas guardarán relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria.

C.7.- El sistema selectivo para los procedimientos de estabilización y consolidación será el concurso-oposición libre. No obstante, para los casos de estabilización en personal laboral fijo, se podrá optar por el sistema selectivo de concurso de méritos, conforme a lo dispuesto en el artículo 61.7 del TREBEP.

C.8.- La fase de concurso de méritos no podrá tener carácter eliminatorio y su puntuación máxima no podrá superar el 40% del total del sistema de concurso-oposición libre.

C.9.- Se valorarán los cursos de formación relacionados con las funciones propias que tiene encomendadas la plaza/puesto, objeto de la convocatoria.

C.10.-Se valorarán como mérito las pruebas selectivas superadas para acceder a la condición de funcionario interino o personal laboral temporal (STC 39/2004, FJ.4).

C.11.- Los empleados públicos que prestan sus servicios en la Administración Local tienen unas peculiaridades que los diferencian con otras Administraciones Públicas, dado que las funciones que desarrollan son muy específicas y orientadas a los servicios que se prestan en los diferentes municipios, por lo que es frecuente que haya diferencias entre las funciones que realizan los empleados públicos pertenecientes a una misma categoría según el municipio donde presten sus servicios, por el hecho de que las funciones encomendadas estarán en función de la población y extensión territorial del municipio, así como de su desarrollo social, turístico, industrial, etc., así como los servicios públicos que deban prestar a los ciudadanos.

Por esta razón, en la fase de concurso se valorarán, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en el mismo subgrupo pertenencia y categoría de la plaza objeto de la convocatoria en el Ayuntamiento de Archena, y en el resto de las Administraciones Públicas.

La valoración de los servicios prestados en el Ayuntamiento de Archena no podrá sobrepasar el 28% del total de la puntuación alcanzable del proceso selectivo –concurso-oposición-.

Dado que la doctrina constitucional ha avalado que la experiencia derivada de los servicios prestados no es una circunstancia ajena al concepto de mérito y capacidad pues el tiempo efectivo de servicios puede reflejar la aptitud o capacidad para desarrollar una función o empleo público y supone, además, en ese desempeño, unos méritos que puedan ser reconocidos y valorados.

La valoración de los servicios prestados en el puesto de trabajo objeto de la convocatoria, con los límites fijados en el presente Plan, viene avalada por la jurisprudencia constitucional y es consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, respecto a los procesos de consolidación, y

**AYUNTAMIENTO DE ARCHENA**

C/. Mayor, 26 • Telf.: 968 67 00 00 • Fax: 968 67 19 76 • 30600 ARCHENA (MURCIA)  
www.archena.es • Nº Registro Entidad: 01300098 • C.I.F. P- 3000900-E

por lo establecido en el artículo 39 de la Ley 50/1998 en el caso de los procesos de estabilización.

C.12. Los puntos obtenidos en la fase del concurso de méritos no se podrán utilizar para superar la fase de oposición.

C.13.-La fase de la oposición, que tendrá carácter eliminatorio, y constará de una única prueba dividida en dos partes que harán media:

a) Una parte consistirá en la resolución de un cuestionario tipo test sobre los temas del programa establecido en las bases de la convocatoria.

b) Y la otra parte, en la resolución de un supuesto práctico que elegirá el opositor, entre los tres propuestos por el tribunal calificador. El supuesto práctico versará sobre las materias incluidas en el programa.

C.14.-En la fase de oposición no se podrá superar el 60% de la puntuación total del concurso-oposición.

## 7. COSTES ECONÓMICOS.

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos elaborado por este Ayuntamiento, además de atajar la situación de precariedad en el personal interino y temporal, no supondrá, como ha quedado reseñado en este Plan, un incremento presupuestario para el Ayuntamiento, sino al contrario, supondrá un ahorro importante para las arcas municipales, ya que la cotización por desempleo pasa de un 6,70% a un 5,50%, con la provisión de las plazas en propiedad.

Como referencia sobre el ahorro económico que supondrá este Plan de Ordenación, podemos reseñar los tipos de cotización, sin las contingencias profesionales, para el personal al servicio de la Administración Local:

Comparativas según tipos de cotización para el personal al servicio de la Administración Local:

| Funcionario de carrera | Laboral fijo    | Laboral indefinido | Laboral temporal (duración determinada) | Funcionario interino |
|------------------------|-----------------|--------------------|-----------------------------------------|----------------------|
| Tipo porcentual        | Tipo porcentual | Tipo porcentual    | Tipo porcentual                         | Tipo porcentual      |
| (%)                    | (%)             | (%)                | (%)                                     | (%)                  |
| 24,2                   | 29,9            | 29,9               | 31,1                                    | 29,7                 |

Así pues, el ahorro económico que supone para el Ayuntamiento de Archena, la ejecución del plan extraordinario de estabilización es el siguiente:



AYUNTAMIENTO DE ARCHENA

Dpto. de RRHH

| Denominación Plaza Laboral Fijo         | Ahorro económico anual € |
|-----------------------------------------|--------------------------|
| Agente de Prensa (1)                    | 464,11                   |
| Arquitecto Técnico (1)                  | 393,84                   |
| Técnico/a Mujer (1)                     | 373,30                   |
| Técnico/a Juventud (1)                  | 373,30                   |
| Técnico Superior Educación Infantil (4) | 1.206,69                 |
| Técnico Atención Temprana (1)           | 308,99                   |
| Monitor Deportivo (1)                   | 238,88                   |
| Cuidador/a Infantil (4)                 | 708,61                   |
| Monitor/a Ocupacional (2)               | 472,86                   |
| Aux. Turismo (1)                        | 292,46                   |
| Aux. Administrativo (2)                 | 558,02                   |
| Peón (1)                                | 159,13                   |
| Aux. Hogar (1)                          | 231,55                   |
| <b>Total</b>                            | <b>5.781,76</b>          |

El presente Plan de Ordenación del Ayuntamiento de Archena, para la estabilización del empleo temporal en esta administración, se incardina al Plan de Ordenación de Recursos Humanos de los ayuntamientos para acometer los procesos de consolidación y estabilización del empleo temporal, elaborado por el grupo técnico de RRHH de la Federación de Municipios de la Región de Murcia y aprobado por su Comisión Ejecutiva y por la Mesa Regional de Negociación (UGT, CC. OO, CSI-F y FMRM) en 2019.

Archena a 10 de febrero de 2020.

JEFATURA DE RRHH

Fdo.: Josefa Bernal Gil.

**AYUNTAMIENTO DE ARCHENA**

C/. Mayor, 26 • Telf.: 968 67 00 00 • Fax: 968 67 19 76 • 30600 ARCHENA (MURCIA)  
www.archena.es • Nº Registro Entidad: 01300098 • C.I.F. P- 3000900-E