

PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CARTAGENA (PORH)

▪ EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La ausencia de una planificación general a largo plazo en materia de gestión de los recursos humanos ha sido una carencia en el Ayuntamiento de Cartagena durante los últimos años. Esto, junto a las restricciones y condicionamientos que las sucesivas leyes de presupuestos generales han ido imponiendo desde el año 2010, han generado en la plantilla municipal toda una serie de anomalías de carácter estructural que están dificultando la prestación de servicios a la ciudadanía en términos de eficacia y de calidad. La alta tasa de temporalidad, el envejecimiento de la plantilla, y la no cobertura de vacantes, la inexistencia de sistemas de carrera o la falta de movilidad son alguna de las disfunciones que requieren de una intervención inmediata y planificada.

Es necesario que el Ayuntamiento diseñe una política de empleo público institucionalizada, sin improvisaciones y con metas a largo plazo, que satisfaga los intereses y necesidades de la Corporación para optimizar y racionalizar recursos con la mirada puesta en la ciudadanía pero contando a la vez con los empleados municipales.

Todos estos cambios organizativos y de gestión necesarios en el Ayuntamiento deben ser el resultado de una reflexión estratégica y orientarse hacia la consecución de la eficiencia, la eficacia y la adecuación del gasto.

Hasta la fecha actual, nunca antes se había llevado a cabo una política de cambio organizativo o de pensamiento estratégico en materia de recursos humanos en nuestra Administración. Nuestro enfoque tradicional ha sido el de una gestión del personal basado en una Administración burocrática y reactiva, que solucionaba los problemas surgidos en el día a día, sin perspectiva ni horizonte (procesos de altas y bajas de personal, liquidaciones de nóminas, control laboral, confecciones de boletines de cotización, régimen disciplinario, prevención de riesgos, negociación colectiva, etc.), con la única pretensión de garantizar la racionalidad legal o formal en el trámite administrativo, sin consecución alguna de objetivos, ni medición de la eficiencia en la producción de servicios o bienes, ni control de la eficacia en su obtención.

La situación actual alcanzada, el ejemplo de otras Administraciones locales, autonómicas y estatales y otros factores de nuestro entorno, hacen necesaria una reorientación en el tratamiento del personal en nuestra organización, de tal forma que el enfoque tradicional dé paso a una auténtica gestión de recursos humanos que en el plano que nos ocupa se oriente hacia la previsión y la planificación.



Planificación en su acepción más general significa, según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española “*Un plan general, científicamente organizado y frecuentemente de gran amplitud para obtener un objetivo determinado*”. Vemos por tanto que la planificación es una anticipación de los acontecimientos futuros a través de análisis previsionales que ayuden a orientar la adopción de decisiones en un sentido determinado, a fin de minimizar los riesgos.

Vetter (1972) define la planificación de los recursos humanos como el proceso por el que una organización se asegura el número suficiente de personal con la cualificación necesaria, en los puestos adecuados, en el tiempo oportuno para hacer las cosas más útiles desde el punto de vista económico o social, para obtener un nivel determinado de productos, bienes o servicios en el futuro. Por su parte Weber (1975) la define como un sistema de decisiones complejas con las que se previene sistemáticamente el futuro en el área de personal y se establecen sus líneas fundamentales. En ambas definiciones se insiste en racionalizar y optimizar la estructura humana de la organización, para prevenir las necesidades futuras y determinar el número de personas necesarias en cada momento y sus cualificaciones, mediante la aplicación de criterios de rentabilidad.

Como síntesis a diversas definiciones podemos decir que la planificación del dispositivo humano consiste en racionalizar y optimizar la estructura humana de la organización, para prevenir las necesidades futuras y contar con el número de personas necesarias en cada momento, con las cualificaciones requeridas y en los puestos de trabajo adecuados, mediante la aplicación de criterios de rentabilidad.

La ausencia de planificación de recursos humanos conlleva una amplia serie de problemas para la organización municipal. El fracaso o inexistencia de una política de recursos humanos nos conduce a no ser capaces de responder a las necesidades futuras de competencias y al incremento de costes económicos innecesarios e injustificados con amplias repercusiones para el Ayuntamiento y para los ciudadanos. En la actualidad, no alcanzamos el nivel de atención y prestación de servicios necesarios para satisfacer las demandas de la comunidad local, lo que se traduce en una progresiva pérdida de credibilidad y confianza de los ciudadanos, con el consiguiente perjuicio para los empleados, responsables políticos y técnicos y de la institución misma.

Un plan de ordenación no es una práctica habitual en el sector público municipal y su elaboración requiere una serie de condiciones sin las cuales no es posible. Es necesario que la organización municipal evolucione en este sentido. El proceso del PORH, tendrá como *finalidad conseguir que la plantilla de la organización sea, en todo momento, cuantitativa y cualitativamente, la necesaria para conseguir las metas deseadas*. Por tanto, el PORH incluirá los procesos de reclutamiento, selección, formación, carrera, etc., todos ellos destinados a conseguir que el Ayuntamiento disponga de las competencias adecuadas en el momento oportuno.

Así las cosas, un pensamiento estratégico nos lleva a analizar dónde estamos aquí y ahora y dónde queremos estar en un futuro.

El PORH ofrece así a las Corporaciones Locales una base para:

. Reducir costes mediante una gestión eficiente de plantillas, determinando sistemáticamente dónde sobran y dónde faltan efectivos, dimensionando la plantilla y sentando las bases para una estrategia de gestión de personas más ágil, dinámica y flexible.



. Optimizar las aptitudes y preferencias de personal empleado público, ofreciendo oportunidades de movilidad horizontal y de promoción profesional a los empleados municipales, una vez estimadas las necesidades de la organización, presentes y futuras, reduciendo las incertidumbres y ayudando a ordenar y publicitar sus “oportunidades de ascenso y las expectativas de progreso” (artículo 16.2 TREBEP).

Por un lado, definir una política pública de actuación en materia de personal como un compromiso de programa en términos de transparencia y rendición de cuentas.

De otro lado, planificar no es una actividad ordinaria, es un proyecto y como tal hay que tratarlo empleando técnicas de programación, definiendo los hitos, temporalizándolos y dedicando los recursos adicionales correspondientes mediante un equipo de proyecto constituido al efecto, de carácter interdisciplinar y representativo de la organización, definiendo roles y funciones para los diversos agentes intervinientes.

Hasta hoy, y por motivos distintos, los gobiernos municipales han orientado su política de personal en una única dirección, bien por la necesidad de recortes, reducciones y extinciones de puestos de trabajo; bien por las disposiciones normativas que en los últimos años ha impedido actuar grandes proyectos.

Por esto se considera muy necesario la negociación de un ambicioso plan, y ello, hoy, con dos premisas principales que importan de manera similar: el propósito del Gobierno y la permisividad de algunas actuaciones importantes que en materia de personal ha permitido la vigente Ley de Presupuestos, (y se prevé que las siguientes), y que apuestan por la estabilización y la consolidación después de muchos años; así como la promoción, la innovación, la productividad, y la motivación del personal municipal.

Así, es intención del Gobierno Municipal, y por ende del Concejal de Función Pública, que por primera vez en la historia del Ayuntamiento de Cartagena se le dote de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos, que haya sido negociado y aprobado en Mesa General de Negociación por los sindicatos con representación municipal.

La modernización del Ayuntamiento de Cartagena es un proceso iniciado por el Gobierno y con la aprobación por la Junta de Gobierno Local de este Plan, que se desarrollará durante tres años y pretende transformar la organización y gestión local hacia la mejora continua de la calidad de los servicios que se prestan a los ciudadanos. Es indudable que para lograr el ambicioso objetivo de mejorar continuamente la prestación de los servicios a los ciudadanos, los empleados públicos, es decir, las personas al servicio del Ayuntamiento, constituyen el factor clave y esencial para que ese ambicioso objetivo de mejora continua y calidad sea cada vez más alcanzable.

▪ **OBJETIVOS GENERALES**

El PORH se plantea los siguientes:

- Adecuación de la dotación de recursos humanos del Ayuntamiento para dar respuesta a las necesidades en la prestación de servicios a la ciudadanía.



- Equilibrio entre la creación de empleo, la promoción de personal y su renovación y estabilidad
- El equilibrio de cargas de trabajo y competencias
- La aclaración del sistema de titulaciones
- La implantación progresiva de una gestión avanzada de recursos humanos.
- La incorporación de criterios de productividad, rendimiento profesional y de organización para mejorar la rentabilidad social de los recursos públicos
- La orientación de la formación a la adquisición y actualización de habilidades, competencias y conocimientos que motiven un cambio organizativo y den respuesta al reto modernizador que comporta la implantación de la administración electrónica.
- El poder propiciar la actualización permanente de competencias profesionales
- El establecimiento de bases para una profesionalización de la gestión directiva
- El comprometer a los empleados públicos con la mejora en la calidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía.
- La incorporación de un sistema de información de recursos humanos como el registro de personal e indicadores clave de gestión y, también, la modernización tecnológica de la gestión de las personas.

Y ello, a través de las siguientes acciones u objetivos estratégicos:

- Planificación de recursos humanos, como las ofertas de empleo.
- Acciones sobre la estructuración del empleo público (reducción de temporalidad, promoción interna...).
- Planes de formación.
- Acciones en materia de carrera y promoción profesional.

EJECUCIÓN DEL PORH

Se irá desplegando en un plazo máximo de tres años en su parte de organización pero con una vocación de “permanencia renovable” que facilite la solución de los problemas que vaya surgiendo.

Principalmente hay que destacar de este Proyecto de PORH, como primera fase, acción principal y ambiciosa, la adopción del acuerdo en materia de consolidación del empleo temporal en el



Ayuntamiento de aquellas plazas ocupadas por personal interino de larga duración (ya sean funcionarios interinos, contratados temporales o declarados indefinidos no fijos), “una vieja reivindicación de los empleados de la casa” que ahora podremos atender, pues así lo permite la Ley de Presupuestos de 2017, lo que determinará reordenar las Ofertas publicadas y sucesivas, con plazas de personal interino o temporal de larga duración.

Así, las Ofertas de Empleo de los años 2014, 2015, 2017 y próximamente la de 2018, publican o publicarán las plazas que ocupadas por interinos o personal indefinido no fijo, como así señalaban y distinguían las mismas, a día de hoy, y tras el artículo 19 de la Ley de Presupuestos de 2017, permite que las mismas puedan incluirse en un plan de estabilidad o consolidación de empleo.

En definitiva, el PORH se irá desplegando dada su complejidad a lo largo de los próximos años; y sus objetivos finales serán el equilibrio entre la creación de empleo, la promoción de personal y su renovación y estabilidad; la implantación progresiva de una gestión avanzada de recursos humanos y el comprometer a los empleados con la mejora en la calidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía, entre otros muchos.

▪ **MARCO LEGAL**

La planificación de los recursos humanos se regula en el artículo 69 del RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y tiene 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, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad”.

Los planes de ordenación de recursos humanos pueden incluir, entre otras, las siguientes medidas:

a) *Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.*

b) *Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.*

c) *Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.*

d) *Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del presente título de este Estatuto.*

e) *La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.”*

Es fundamental, y constituirá la primera medida de este Plan, pues solo partiendo de una plantilla estable se puede continuar con medidas de promoción, provisión, formación adecuada y especializada, etc... poner en marcha un Plan de Consolidación.

En este sentido, hay que traer a colación la Disposición Adicional Vigésimoprimera de la LMRFP, introducida por la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, vigente tras el TREBEP y que establece lo siguiente:

“Las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, de acuerdo con su capacidad de autoorganización, podrán adoptar, además de Planes de Empleo, otros sistemas de racionalización de los recursos humanos, mediante programas adaptados a sus especificidades, que podrán incluir todas o alguna de las medidas mencionadas en los apartados 2 y 3 del artículo 18 de la presente Ley, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada”.

No se opone a la vigencia del precepto lo dispuesto por la Disposición Final Cuarta, apartado 3º, del TREBEP que dispone que: *“Hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto”.*

El hecho de que la Administración General del Estado no haya promulgado su propia ley de adaptación al TREBEP y por tanto, continúe vigente en no pocos aspectos la LMRFP de 1984, sumado al cambio en el sistema de fuentes de la Función Pública Local operado tras la promulgación de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local (LRSAL) que restablece la primacía aplicativa de las normas estatales sobre las autonómicas (nuevo artículo 92.1 de la LBRL), permite concluir sin mayor dificultad la vigencia del precepto.

El PORH debe reunir los siguientes requisitos:

1.- Debe tratarse de un verdadero intento de ordenar y racionalizar la gestión del personal municipal por lo que cada fase se acreditará mediante un estudio motivado que identifique claramente las necesidades. El plan lógicamente acabará afectando a la Plantilla y que, tal y como recuerda la normativa local, las mismas deben responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia (art. 90.1, segundo párrafo, de la LBRL)

2.- Dicho Plan debe ser acordado -o al menos negociado de buena fe y de modo transparente conforme a los principios del art. 33.1 del TREBEP- en el seno de la Mesa General de Negociación: *“La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negociada, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y lo previsto en este Capítulo...(...)”*

De los principios arriba citados son fundamentales dos de ellos:

1º.- El principio de legalidad, los acuerdos alcanzados en virtud de la negociación colectiva no pueden desconocer la legalidad vigente.

2º.- La cobertura presupuestaria, las previsiones de gasto son un límite insuperable para la negociación colectiva (STS 21 de marzo de 2002; Auto del TC de 31 de enero de 2005).

3.- Como corresponde a cualquier pacto o acuerdo dimanante de los procesos de negociación colectiva municipal, para su validez y eficacia, el plan de ordenación deberá ser aprobado de modo expreso y formal por el correspondiente órgano de gobierno de la Entidad (art. 38.3 del TREBEP) en este caso, la Junta de Gobierno, según artículo 127.1 g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local.



▪ FASES DEL PLAN DE ORDENACIÓN

Las medidas que se proponen en el marco del plan de empleo para alcanzar los objetivos necesarios y ordenar las políticas de recursos humanos, pueden dividirse en las siguientes FASES, siendo principal la primera de ellas, en cuanto solo con una plantilla estable y ordenada, se podrán plantear las siguientes (imposible abordar unos eficaces y eficientes proyectos de provisión y promoción si la plantilla no está debidamente configurada):

I) PLAN DE CONSOLIDACIÓN/ESTABILIDAD DE EMPLEO TEMPORAL

A) PLANTILLA

LEGISLACIÓN:

- Artículos 59.1 y 75 a 77 del TREBEP
- Artículo 90 Ley 7/85, de 2 de abril, de LBRL
- Artículo 126 RDL 781/86, de 18 de abril, por el que se aprueba el TRRL
- Artículos 168.1.c) y 169 RDL 2/2004, por el que se aprueba el TRLHL
- Artículos 123 y ss. RD 2568/86, del ROF

En la actualidad el Ayuntamiento de Cartagena, cuenta con **1105 empleados públicos** de los cuales **funcionarios de carrera son 1059, 273 contratados laborales, 76 funcionarios interinos y 46 laborales fijos.**

De acuerdo con la plantilla, a fecha de marzo de 2018, resultan los siguientes porcentajes:

Funcionarios de carrera:	76,24% plazas cubiertas 23,76% plazas vacantes
Personal Laboral Fijo:	24,08% plazas cubiertas 75,92% plazas vacantes

De los funcionarios de carrera, la escala de edad más numerosa se encuentra en el tramo de 50 a 59 años, siendo estos **547 funcionarios** lo que representa **52%** del total.

Con respecto al personal temporal, la franja de edad más numerosa se encuentra en el tramo 40 a 49 años, esto supone un **41.26 %** del total de personal temporal. Estos datos evidencian el envejecimiento alarmante de la plantilla no solo del funcionario de carrera, sino del empleado público de carácter temporal que aún no tiene su plaza en propiedad, superando un 41.26 % de ese personal temporal los 40 años de edad.

La problemática de la temporalidad no es exclusiva del Ayuntamiento de Cartagena, sino de las AAPP, particularmente en el ámbito local, y ello está ligado a una política de restricción presupuestaria, derivada principalmente de las medidas contempladas en el Real Decreto Ley 20/2011, y que incorporadas a la Ley de Presupuestos, se han mantenido en los años 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016, congelando las OEP, y dejando al margen las necesidades reales de las organizaciones que se han resuelto mediante la excesiva contratación laboral temporal.

Ello ha derivado en la adscripción de funcionarios interinos o a trabajadores temporales a puestos de trabajo que responden a exigencias estructurales o permanentes de la Administración, dando lugar a puestos de trabajo cubiertos temporalmente con efectivos que llevan más de 5 años prestando sus servicios de manera temporal, pero ininterrumpida, y en muchos casos, hasta más de 10 años.

La situación ha sido afrontada en las AAPP mediante el desarrollo de diversas vías de acceso a la estabilidad en el empleo público.

La primera vía es indirecta, y se desarrolla a través de intervenciones judiciales y legales orientadas a la restricción del uso de la contratación laboral temporal.

En primer lugar, mediante la conversión judicial de contratos temporales calificados como irregulares en contratos indefinidos, conforme al art. 15.3 LET.

En segundo lugar, a través del desarrollo por el legislador de una política orientada a la reducción de los niveles de temporalidad en las AAPP con la previsión del art. 52 e) TRLET. Indirectamente esta norma trata de evitar la justificación de la contratación temporal ligada a previsiones presupuestarias o subvenciones externas anuales.

Finalmente, en tercer lugar, a través del art. 15.5 TRLET, aplicable expresamente a las AAPP conforme a la DA 15 TRLET, que incorpora medidas orientadas a evitar el encadenamiento de contratos.

La segunda vía es directa y se concreta en los procesos de consolidación de empleo para el personal temporal del sector público:

B) PROCESO DE CONSOLIDACIÓN/ESTABILIZACIÓN EMPLEO TEMPORAL (Disposición Transitoria Cuarta del TREBEP)

Es objetivo fundamental de la Administración partiendo del artículo 103.1 de la Constitución Española servir el interés general. De acuerdo con ello, uno de los instrumentos de los que se dispone en materia de recursos humanos es el artículo 69.1 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 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 cuestiones, supone consolidar las plazas adecuadas actualmente existentes en la plantilla municipal afectadas a los puestos de trabajo que forman parte de las necesidades permanentes de los servicios que presta este Ayuntamiento.

Nuestro Ayuntamiento ha decidido acabar con la tasa de temporalidad, provocada por años de inactividad, de la que no cabe culpar, si acaso mínimamente, a la propia Administración Local por lo que se va a exponer a continuación.

➤ SITUACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE CARTAGENA

El actual índice de temporalidad del personal del Ayuntamiento de Cartagena que atiende las necesidades estructurales de esta administración, en algunos sectores muy por encima de su plantilla, tiene su causa en la política de recortes a las que han debido hacer frente todas las administraciones públicas tras la crisis económica desencadenada tras el año 2008. Las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado (LPPGGE) han venido a fijar, para cada ejercicio, la tasa de reposición aplicable y han condicionado, en consecuencia, las ofertas de empleo público de las distintas administraciones.

La necesidad de consolidación del empleo en el Ayuntamiento de Cartagena, sigue siendo un objetivo que comparten esta Administración Local y sus empleados, tanto fijos como temporales, cuya voluntad manifiestan de forma unánime a través de sus representantes.

Son muchos los argumentos que justifican agotar las posibilidades legales y realizar el mayor esfuerzo por rebajar los actuales índices de temporalidad. Puede traerse a colación el ya mencionado compromiso contraído en las mesas de negociación, la existencia de las dotaciones presupuestarias para cubrir de forma estable las plazas ya cubiertas de forma temporal, la constatación de que la consolidación no afecta al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria, una sustancial mejora del rendimiento y la productividad de quienes ven garantizada su estabilidad laboral amén de la aproximación al tratamiento que en materia de OEP ha merecido el colectivo de los empleados municipales.

Hemos de afirmar que en materia de dotación de plazas ocupadas por el personal interino o indefinido-no fijo, el Ayuntamiento no ha dado cumplimiento a lo establecido en el artículo 10 del Real Decreto Ley 5/2015, que regula el texto refundido del EBEP, cuando establece, en su apartado 4) que: *“En el supuesto previsto en la letra a, del apartado 1, de éste artículo las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la Oferta de Empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento, y, si no fuera posible, en el siguiente, salvo que se decida su amortización”*. Cabe indicar que el supuesto de interinidad contemplado en la letra a) del apartado 1, del artículo 10 del EBEP, se refiere a: *“La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera”*, lo que en la praxis administrativa se conoce como interinidad por vacante, en consecuencia, deben ponerse en relación el anterior artículo con las limitaciones legales establecidas en la Ley de Presupuestos, teniendo en cuenta que la decisión de dotar de forma fija una plaza interina no conlleva un aumento del gasto presupuestario, dado que, además, en el ámbito del Ayuntamiento, perciben las mismas retribuciones que los empleados fijos de la plantilla. La anterior normativa ha sido interpretada en Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 29 de octubre de 2010 (Recurso 2448/2008) que acoge el motivo de casación acorde a lo establecido en el artículo 23.2, de la Constitución Española de 1.978, en base a que: *“... el derecho de acceso al empleo público es un derecho fundamental de configuración legal,... Y “... ha sido en desarrollo de ese derecho constitucional de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, mérito y capacidad,...”* en los que debe encuadrarse e interpretarse la normativa citada del EBEP. Razona posteriormente la misma Sentencia del Tribunal Supremo, que: *“... la cuestión es si nos encontramos ante una simple ilegalidad, o por el contrario, la misma afecta al derecho fundamental. Y hemos de admitir que así es, pues no hay mayor negación del derecho consagrado en el artículo 23.2 de la Constitución que la negación de los procesos públicos de selección legalmente establecidos”*. Y no cabe alegar motivos económicos, pues las plazas están presupuestadas. Debe tenerse en cuenta que en la fecha esta sentencia, ya estaban en vigor las

medidas extraordinarias de reducción del gasto público acordadas por el Real Decreto de Ley 8/2010, de 20 de mayo, que inicia toda la serie de medidas restrictivas del gasto público posteriores en materia de personal.

La situación legal de los contratados indefinidos no fijos, es similar a la de los interinos por vacante, dado que se trata de un contrato que está sometido a una fecha de caducidad que se produce cuando se cubra el puesto de trabajo con otro empleado mediante los procedimientos reglamentarios para la dotación de plaza de forma fija y cumpliendo los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad (STS, de fecha 23 de abril de 2014, Rec. 179/2013), el único matiz jurídico introducido por la Sentencia antes citada, es que el cese por amortización del puesto de trabajo ocupado por un contratado indefinido no fijo, debe realizarse siguiendo el procedimiento de despido por causas objetivas derivadas de déficits económicos o necesidad de reorganizar los servicios municipales en los que prestan servicio, teniendo preferencia sobre ellos el personal fijo de plantilla a la hora de determinar los trabajadores afectados por el despido, en éste último sentido, se pronuncia también la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 24 de junio de 2014 (Rec.217/2013). En consecuencia, a los efectos de la inclusión de las plazas cubiertas por contratados indefinidos no fijos en la Oferta Pública de Empleo, deben tenerse en cuenta las mismas disposiciones legales ya citadas para los contratados interinos, dado que la Administración tiene la obligación de dotar las plazas así ocupadas tan pronto como sea posible.

Pues bien, siendo voluntad del Ayuntamiento de Cartagena ofertar el mayor número de plazas posible, debiendo compaginar adecuadamente los derechos del personal temporal de larga duración con la situación actual del mercado laboral, se fija en cinco años previos a la aprobación del presente plan de consolidación de empleo la línea temporal a la que afectará el mismo, pues la fecha establecida en la DT 4ª ha quedado obsoleta como consecuencia de las limitaciones y prohibiciones establecidas por las sucesivas leyes presupuestarias, siendo a partir de los años 2012/2013 cuando la aplicación del Real Decreto Ley 20/2011, empezó a afectar a la plantilla.

Teniendo en cuenta que el Ayuntamiento de Cartagena no ha hecho uso de la habilitación que permite la Disposición Transitoria Cuarta del TREBEP, se formula el presente extraordinario plan de consolidación del empleo que deberá desarrollarse, en todo caso, dentro del marco normativo de aplicación, y en los términos que a continuación se detallan.

La situación de hecho del Ayuntamiento para poder determinar la necesidad de un plan de estabilización/consolidación es clara:

- El hecho de tener a empleados públicos adscritos a vacantes durante un tiempo que excede los tres años supone la conculcación de la normativa reguladora de la función pública en la Administración Local.
- La permanencia en la plantilla de los funcionarios interinos/indefinidos en esta situación durante tanto tiempo de interinidad sin promover los consiguientes procesos selectivos llevaría implícito un acto de consentimiento de una situación ilegal.
- Además, y posiblemente, hasta podría hablarse de violación del derecho fundamental de acceso a las funciones públicas en condiciones de igualdad, consagrado en el artículo 23.2 de la Constitución Española.

Planteada la situación de los empleados municipales, y decidido a regularizarla, el Ayuntamiento acude a una solución legal: la consolidación, sí, como medida excepcional y extraordinaria, pero legal, y a continuación así se expone.

➤ **JUSTIFICACIÓN DE LA CONSOLIDACIÓN**

La normativa vigente, TREBEP, en su Disposición Transitoria cuarta, permite a las Administraciones Públicas *efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005*. El EBEP fue aprobado el 12 de Abril de 2007 y, por ello, contemplaba como consolidables las plazas cubiertas interina o temporalmente durante los 28 meses previos a su aprobación.

Recordemos que a partir del año 2012, en un contexto de grave crisis económica y con una intensa reducción de los ingresos del Estado, una de las principales medidas que se adoptó en materia de personal para contener el incremento del gasto público fue la reducción del personal temporal mediante la no renovación de los vínculos contractuales temporales y, en algunos casos, el despido de los empleados con contrato indefinido, (hasta se legisló una causa específica para la extinción del contrato de trabajo por circunstancias objetivas en la letra e) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores).

Las Leyes de Presupuestos, a raíz del Decreto-Ley 20/2011, introdujeron la llamada tasa de reposición, que determinó la no sustitución de los empleados públicos, incluso cuando concurrían razones previstas en el orden jurídico (la jubilación, el fallecimiento u otras causas análogas), provocando una reducción del número de empleados al servicio de la Administración dada la prohibición existente de contratar nuevos efectivos.

El Ayuntamiento de Cartagena ha decidido elaborar e implantar un Plan de Ordenación de Recursos Humanos que recoja un Plan de Estabilidad del empleo público con el fin de ofrecer unos servicios de calidad y favorecer un marco adecuado para garantizar la estabilidad laboral de un número importante de personal interino/indefinido y que aborde la situación de precariedad de unas plazas/puestos cuyo desempeño la Relación de Puestos de Trabajo prevé con carácter permanente.

El Plan de Estabilidad del Empleo no supondrá incremento del coste económico actual para el Ayuntamiento de Cartagena ya que no estamos hablando de incremento de plantilla, sino de estabilización laboral del personal que ya está cubriendo plazas dotadas presupuestariamente.

Insistimos, los procesos de consolidación son excepcionales, extraordinarios, pero legales, y además no han supuesto una innovación en el TREBEP; hacemos un poco de historia:

1) El Decreto Ley 22/1977, de 20 de marzo, que inició en la etapa pre-democrática los procesos de consolidación del empleo temporal estableciendo que en los concursos o pruebas

para cubrir plazas de funcionarios de carrera de la Administración del Estado se debía reservar hasta un 25 por ciento de las plazas para el personal eventual, interino o contratado que se encontrara contratado desempeñando plazas de igual categoría a las objeto del concurso.

2) 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”, 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. La doctrina constitucional legitimó este proceso “excepcionalmente” (STC 37/1991), sirviendo de base jurídica para otros procesos de consolidación “excepcionales” que posteriormente aprobaron las Comunidades Autónomas para su propio personal temporal.

3) La Ley 50/1998, de 30 de Diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, que en su artículo 39 ya regulaba estos procesos: 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.

Prueba de todo lo anterior son sentencias del TC, ya del año 1999, examinando dichos procesos de consolidación, y en términos como que, la conexión entre el acceso en condiciones de igualdad, por un lado, y el acceso de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, por otro, conduce inexorablemente a controlar que se someta a control algún mérito relativo a la previa prestación de servicios a la Administración (también para evitar una “diferencia de trato irracional o arbitraria entre los concursantes”, STC 60/1994, de 28 de febrero, FJ 4). 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, FJ3, y 185/1994, de 20 de Junio) del aspirante, ni puede convertirse en un requisito que excluya la posibilidad de concurrencia de terceros, ni tener una dimensión cuantitativa que rebase el “límite 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)” y, como garantía adicional, el acceso a estos puestos de naturaleza temporal debería ser el resultado de un procedimiento selectivo respetuoso con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Estos precedentes legales y la situación de recortes por el Estado, han culminado en una situación de temporalidad/eventualidad estructural que no es achacable exclusivamente a los gobiernos locales, han sido causas ajenas a la voluntad del trabajador y de las entidades locales, pero lo que es incuestionable es que se ha eternizado y debe solucionarse desde un punto de vista organizativo.

Como consecuencia de lo anterior se han tenido que adoptar medidas a nivel nacional concluyendo sendos Acuerdos firmados por el Gobierno de la Nación y las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la Administración Pública: “Acuerdo para la mejora del Empleo” medidas que fueron recogidas en el artículo 19 de la Ley 3/2017, de 27 de Junio, de

Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, Oferta de Empleo Público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal; 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 y que se plasmarán en los futuros presupuestos generales del Estado del año 2018.

No hay que olvidar que hasta la fecha, estos procedimientos de consolidación eran facultativos para la Administración, no obligatorios. Era la Administración la que decidía cuándo y cómo se convocaban los procesos de estabilización del empleo. Pero hoy, según se desprende de la lectura de algunas sentencias del TJUE podemos afirmar que no convocar estos procedimientos puede ser contrario a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, por lo que estamos en disposición de manifestar que sí existía una obligación de realizar las convocatorias de consolidación.

Los Acuerdos citados han permitido la inclusión del personal temporal de larga duración en los procesos de consolidación de empleo, y ello debido a que las restricciones impuestas por el Estado contradecían la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (hoy, TREBEP), que establece en su artículo 10.4 la obligación de incluir las plazas desempeñadas por interinos en la oferta de empleo público del mismo año en que son nombrados y si no fuera posible, en el siguiente, salvo que se decida su amortización. En ese mismo sentido, el artículo 70.1 impone un plazo improrrogable de tres años para la ejecución de dicha oferta, por lo que se ha venido privando al personal interino de la oportunidad legalmente prevista de consolidar sus plazas por las restricciones y prohibiciones de la normativa presupuestaria. Así concluye incluso el 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.

Legalmente existía la posibilidad de las Administraciones públicas de realizar estas convocatorias para la consolidación de empleo temporal. Así se dice que *“las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo”*, no obstante hoy, este Gobierno ha decidido ejecutar dicha posibilidad.

Resulta claro que el objetivo de la consolidación es facilitar el acceso al empleo público a aquéllos empleados que durante un número elevado de años estaban prestando de forma ininterrumpida sus servicios a la Administración.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de junio de 2014 (recaída en recurso de casación) habla de los funcionarios de larga duración que cuentan con una antigüedad superior a 5 años, al igual que la Sentencia número 803/2015 del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de 21 de diciembre de 2015, o la Sentencia número 336/2000, de 26 de octubre, del Tribunal Superior de Justicia de la Rioja, que incluso ha reconocido el derecho a la carrera profesional al personal interino de larga duración al considerar que la figura del funcionario interino se ha “desnaturalizado”.

Es más, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (antes referida), invoca la Directiva Comunitaria, es decir, el Derecho Comunitario, y en su fundamento 11º, afirma que: *“la figura interino prevista en el artículo 10 del TREBEP, (RD Legislativo 5/2015) para justificadas razones de necesidad y urgencia en supuestos tasados y de corta duración, se desnaturaliza por la Administración cuando bajo esta modalidad de Empleo Público se permanecen 5 años o más, período que el Tribunal Constitucional consideró para calificarlos como interinos de larga duración...”*

Si consideramos a la vista de las sentencias citadas que los funcionarios interinos de larga duración tienen reconocidos derechos como los de la carrera profesional y que han sido las limitaciones presupuestarias las que los han privado de la oportunidad de consolidar sus plazas, dando lugar a una situación de posible discriminación con aquellos interinos que sí pudieron consolidar sus plazas/puestos antes de las restricciones presupuestarias, aquéllos deben tener una posibilidad similar a la prevista en la Disposición Transitoria Cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público.

Pero aún vamos más allá, estos procesos de consolidación de empleo con la inclusión del funcionario interino de larga duración (al menos 5 años de antigüedad de forma ininterrumpida de servicios a la Administración), no afecta únicamente a la regularización de las plazas y puestos que figuran en la Plantilla Orgánica de Personal y en la Relación de Puestos de Trabajo desde más de cinco años, sino que también ha de considerarse desde el punto de vista del ahorro del gasto público, pues no debemos olvidar que un funcionario interino le ocasiona a la Administración el gasto adicional/anual del 5,50% que supone la cotización por desempleo.

Nos encontramos en disposición de poder afirmar que por los citados preceptos legales, organizativos y económicos, la citada DT 4ª es aplicable; si bien, la fecha establecida en la misma ha quedado obsoleta y sin ninguna efectividad real como consecuencia de las limitaciones y prohibiciones posteriores derivadas de la crisis económica, pues no hay que olvidar que el Estatuto Básico del Empleo Público que fue aprobado el 12 de Abril de 2007, contemplaba como consolidables las plazas cubiertas interina o temporalmente durante los 28 meses previos a su aprobación, lo que hoy nos permitiría, además de por todo lo anterior, acudir a la fecha de 1 de enero de 2013, como aquélla a partir de la cual el Real Decreto-Ley 20/2011, desplegó sus efectos restrictivos en materia de personal; sin olvidar, insistimos, que el espíritu de la DT era facilitar el acceso al empleo público a aquellos empleados que durante un número elevado de años estaban prestado de forma ininterrumpida sus servicios a la Administración.

La jurisprudencia constitucional admite estos procesos de consolidación del empleo temporal, pero lo hace a partir de tres premisas:

En primer lugar, **su carácter excepcional**. Indica el TC que estos sistemas de acceso “han de considerarse como un procedimiento proscrito por el art.23.2 CE, si bien no cabe excluir que, en determinados casos excepcionales, la diferencia de trato establecida en la ley en favor de unos y en perjuicio de otros pueda considerarse como razonable, proporcionada y no arbitraria a los efectos

de la desigualdad de trato que establece, siempre que dicha diferenciación se demuestre como un medio excepcional para resolver una situación también excepcional”.

En segundo lugar, entiende el TC que resulta legítima esta solución “cuando sólo se acude 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”.

En tercer lugar, se requiere **que esté expresamente prevista en una norma con rango de ley** y con el objeto de alcanzar una finalidad constitucionalmente legítima, entre las que se integra también la propia eficacia de la Administración”.

Con la DT4ª TREBEP el legislador ha entendido que estos procesos excepcionales pueden justificarse en el momento presente siempre que existan razones excepcionales y se den los requisitos previstos en la norma.

El objeto material del presente plan de consolidación supone una reordenación de las plazas ocupadas y desempeñadas interina o temporalmente a fecha de hoy con personal estructural con anterioridad a 1 de enero de 2013 y que estén dotadas presupuestariamente.

Dicha consolidación no constituye en modo alguno ingreso de personal nuevo, dado que los puestos se encuentran presupuestados y cubiertos de forma temporal, pretendiendo, por un lado acabar con irregularidades en la cobertura de las plazas, y por otro, incluso ahorro económico, ya que el personal laboral temporal conlleva un 5,5% de cotización para el desempleo más el 0,2% de cotización para el fondo de garantía salarial.

➤ **EJECUCIÓN DEL PLAN DE CONSOLIDACIÓN**

Examinadas ya la situación y la posibilidad legal de actuar, hay que plantear cómo se lleva a cabo hoy.

La consolidación de empleo interino conforme se establece en la DT 4ª del TREBEP, debe analizarse teniendo en cuenta todas las disposiciones legalmente vigentes para los sistemas de acceso.

Estos procesos de consolidación de empleo son sólo para los puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, quedando fuera los puestos o trabajos coyunturales. Tienen que estar dotados presupuestariamente. Y por último, tienen que estar siendo desempeñados interina o temporalmente.

En el caso de que se cumplan todos estos requisitos, podrán iniciarse los procesos selectivos. Procesos que además, y como no puede ser de otra manera, deberán cumplir los mismos requisitos que se establecen con carácter general para el resto de los procesos selectivos, tal y como establece el art. 55 del TREBEP.

Es decir, se garantizará el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Las especialidades vendrán determinadas, conforme establece el párrafo tercero,

porque el contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria.

Así 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. Los procesos selectivos se desarrollarán, por tanto, teniendo en cuenta estas especialidades que no afectan a los demás criterios establecidos en la legislación sobre los procesos selectivos; es decir, artículo 61 del TREBEP, pues la propia disposición adicional cuarta establece una remisión expresa a los apartados 1 y 3 de este artículo.

Por tanto, los procesos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia.

En cuanto a los méritos, debe tenerse en cuenta el mandato expreso de la Ley de que los mismos deberán otorgar una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma, el resultado del proceso selectivo.

En este sentido, la **OEP 2018** se publicará en dos partes:

- Oferta extraordinaria de consolidación, donde se reunifican las plazas convocadas en las OEP publicadas.
- Oferta comprensiva de la tasa de reposición y de aquellas plazas/puestos que eventualmente puedan declararse como indefinidos no fijos por los tribunales.

Las convocatorias mencionadas en los párrafos precedentes garantizarán los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como de publicidad; y se desarrollarán con sujeción a las previsiones que, al respecto, contemplan los artículos 55.1 y 2 y 61 del TREBEP.

➤ **SISTEMA SELECTIVO**

El sistema selectivo a emplear en la consolidación será, habida cuenta el perfil especializado de las plazas y del planteamiento excepcional en su convocatoria, el de concurso-oposición libre, en el que se valorará por separado, por tratarse de conceptos diferentes: a) La experiencia por la prestación de servicios en los puestos de trabajo de igual categoría y subgrupo de pertenencia, si bien la experiencia en los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Cartagena se valorará por encima de la experiencia en mismos puestos en otras Administraciones. b) Todos aquellos cursos de formación o perfeccionamiento relacionados con las funciones del puesto objeto de la convocatoria.

Las plazas objeto de estos procesos no computaran a efectos de la tasa de reposición anual de efectivos.

Las bases que se aprueben en ejecución de este proceso, indicarán que lo son en ejecución del Plan de Consolidación de Empleo Temporal.

La convocatoria de procesos selectivos para la sustitución de empleo interino o consolidación de empleo temporal estructural y permanente se efectuará de acuerdo con los principios de igualdad,

mérito, capacidad y publicidad, y mediante los sistemas selectivos de concurso o concurso-oposición. En este último caso, en la fase de concurso podrán valorarse, entre otros méritos, la experiencia en los puestos de trabajo objeto de convocatoria. En todo caso, serán procesos dirigidos a la consolidación de empleo temporal en puestos o plazas de carácter estructural (es decir, imprescindibles en la organización para la prestación de los servicios públicos afectos), con dotación presupuestaria, y desempeñados con carácter temporal (personal laboral) o interino (funcionario).

De acuerdo con el TREBEP, reiterando el principio que postula con carácter general en el artículo 61.2, exige que las pruebas que integren la fase de oposición guarden relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria.

En la Oferta de Empleo Público que se apruebe, deberá tenerse en cuenta lo dispuesto en el art. 59 TRLEBEP sobre reserva del 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad.

II. SELECCIÓN DE PERSONAL A TRAVÉS DE LA APROBACIÓN DE LAS OEP

LEGISLACIÓN:

- Artículos 69 y 70 TREBEP
- Artículo 91.1 LBRL
- Artículo 128.1 TRRL
- Artículo 19 Ley 3/2017, de 27 de junio de Presupuestos Generales del Estado

La OEP es un instrumento de planificación que se configura como un acto administrativo que tras su aprobación la Administración, en base a las necesidades de personal detectadas, teniendo en consideración los límites establecidos por la tasa de reposición de efectivos y previendo las bajas vegetativas anuales, anuncia qué plazas tiene vacantes y que no puede cubrir con el personal existente, debiendo proceder a la selección garantizando en sus procesos los principios de igualdad, mérito y capacidad; y asumiendo la obligación de su convocatoria una vez publicada.

Mediante aquélla se realizarán:

- Convocatorias de consolidación de empleo temporal por el sistema de concurso oposición, en primer lugar y de forma independiente. (Ya vistas como primera fase)
- Procesos de promoción interna por el sistema de concurso oposición, teniendo en cuenta que las plazas reservadas a promoción interna no computan a la tasa de reposición.
- Procesos selectivos por el turno libre mediante el sistema de concurso-oposición u oposición.

BOLSAS DE TRABAJO O LISTAS DE ESPERA DERIVADAS DE LOS PROCESOS SELECTIVOS

LEGISLACIÓN:

- Artículo 59.1 del TREBEP
- Directiva Europea 200/78/CE, de 27 de noviembre de 2000
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el TR de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Acuerdo de Condiciones de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Cartagena.

Se hace necesaria una adaptación de la normativa que en nuestro Ayuntamiento contempla el funcionamiento de las llamadas Listas de espera o Bolsas de Trabajo, derivadas de procesos selectivos que contemplen la formación de aquéllas y un turno de discapacidad.

La exigencia legal de cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, no inferior al 7% de las plazas ofertadas, nos ha de conducir a adaptar el llamamiento que en la actualidad rige las Listas de espera, siendo este PORH un instrumento válido para la regulación en este sentido, procediéndose a la modificación del funcionamiento de las Bolsas/Listas por el mismo órgano que aprobó el ACT (Junta de Gobierno Local).

De esta forma y de los procesos derivados de las OEP publicadas y sucesivas, se establece que en tanto las Bases Específicas no establezcan otra medida para la formación de aquéllas, se deberá producir llamamiento al personal que haya participado por turno de discapacidad, en la proporción que se hayan ofertado las plazas para el turno libre y el turno de discapacidad, de tal forma que si se han publicado 42 plazas y 2 por el turno de discapacidad, cada 21 llamamientos del turno libre, 1 será para el turno de discapacidad.

III) MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO_

LEGISLACIÓN:

- Artículos 73, 74 y DF 4ª TREBEP
- Artículos 15 y 16 LMRFP
- Artículo 92.1 LBRL
- Artículo 126.4 TRRL
- Artículos 168 y ss. TRLRHL

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) se conceptúa como un instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo.

El artículo 74 del TREBEP la regula dentro de la ordenación de los puestos de trabajo, como instrumento más adecuado de ordenación, sin perjuicio de contemplar otros, si bien de contenido similar a las tradicionales RPT.

Si bien lo anterior, la RPT o instrumento similar, debe contener la denominación y características esenciales de los puestos de trabajo, los requisitos exigidos para su desempeño, el nivel de complemento de destino y el complemento específico.

Como consecuencia de la aplicación de las medidas del Plan se modificará la relación de puestos de trabajo. Además se procederá a la revisión y actualización de las funciones de determinados puestos de trabajo.

En la actualidad se está elaborando una nueva RPT mediante la ejecución de un contrato por una Consultora, próximo a finalizar en su entrega por ésta, y tras ello, se iniciarán las fases de negociación con los representantes sindicales, para en su caso, elevar a la aprobación por la Junta de Gobierno Local.

IV) FUNCIONARIZACIÓN DEL PERSONAL LABORAL

Este Ayuntamiento ya ha optado por un proceso de Funcionarización, ofertado en la OEP del año 2014 y concluido en el año 2017 para el personal laboral que ocupaba plazas que la legislación cataloga de naturaleza funcionarial.

En los términos legalmente establecidos, queda abierta la posibilidad de que siempre que lo permita la legislación, se continúe con estos procesos que han de integrarse en los procesos de promoción horizontal que se estructuren según el punto VI) de este PORH.

Es de señalar que este Ayuntamiento que ya ha mostrado su intención de, según lo dispuesto en el artículo 92 LBRL, de que su personal sea en gran mayoría funcionario, ya ha optado por reconvertir plazas de laboral en funcionario en el momento de su inclusión en la OEP.

V) PROVISIÓN A PUESTOS DE RPT

Teniendo en cuenta que la provisión de los puestos es un derecho de los funcionarios públicos, que encuentra su regulación en el Capítulo II del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado, el Ayuntamiento de Cartagena llevará a cabo procesos de provisión, mediante los procedimientos de concurso y libre designación, según las características de los puestos que así vengán establecidos en la RPT, una vez que las plazas sean cubiertas de forma definitiva, con el fin de que todos los empleados públicos se encuentren en disposición de participar.

Asimismo, se negociarán los criterios a baremar en los concursos de méritos.

Se plantea la posibilidad de en la medida legal permitida, se pueda proceder a consolidar el grado personal al haber desempeñado durante un tiempo excesivo que sobrepasa con creces el establecido en la norma de aplicación determinados puestos, ya que ha sido la inactividad de la Administración la que no ha permitido a numerosos empleados el acceso a concurso de méritos, impidiendo así el derecho a consolidar el nivel de los puestos singularizados que llevan desempeñando durante muchos años.

VI) CARRERA ADMINISTRATIVA

También en el marco de una estrategia organizativa, el Ayuntamiento debe apostar por la implantación de un modelo de carrera profesional que conjugue la antigüedad, la formación y la evaluación del desempeño para la progresión de grados en el sistema, tal y como se desarrolla en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo de este Ayuntamiento.

Si bien, de acuerdo con el TREBEP, la regulación de dicha carrera será aplicable a partir de la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que desarrollen aquél, continuando en vigor las normas vigentes en materia de ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en la medida que no se opongan a lo establecido en el TREBEP.

Hay que enfocar el modelo de carrera como un verdadero instrumento para la mejor gestión de los recursos humanos en aras a una mejora del rendimiento y a la consecución de los objetivos.

La puesta en marcha de un sistema de carrera, ya sea en su modalidad de carrera horizontal, vertical, promoción interna vertical u horizontal, puede conllevar una modificación de la estructura retributiva actual, lo que determina que en el momento presupuestario y organizativo actual, no pueda asumirse, pero sí al menos el establecimiento de unas bases para ello, y que con las actualizaciones legales que procedan, nuestro Ayuntamiento ya contempla en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo vigente.

VII) FORMACIÓN

El artículo 14 del TREBEP reconoce la formación como el deber y el derecho de los empleados públicos, entendida como formación continua y actualización de conocimientos y capacidades, como transmisión de conocimientos y habilidades, por un lado y como modificación de actitudes y valores, por otro; y ello, contribuyendo además de manera decisiva al cambio cultural.

En la actualidad este Ayuntamiento goza de Planes de Formación anuales, que van adaptándose a las nuevas necesidades, modificando la concepción y estructura que tradicionalmente ha caracterizado la formación municipal.

Siendo igualmente objetivo del Departamento de Formación incardinado en el Servicio de Recursos Humanos, la elaboración de Planes con proyección plurianual, adoptando criterios de itinerarios formativos, entre otras novedades.

VIII) CONCLUSIONES

Este Plan se estructura en las Fases que se han enunciado, debiendo desarrollarse cada una de ellas paulatinamente, de forma que todas y cada una de ellas se lleven a cabo con la negociación y el consenso de la representación sindical en consonancia con las directrices marcadas por el Servicio de Recursos Humanos siguiendo las pautas del Gobierno Municipal.

Cada una de las Fases de las que se compone este PORH, establecerá un cronograma de actuación desde su inicio, para su desarrollo y culminación; y ello teniendo en cuenta que la Fase I debe concluir en el año 2019. Y que las Fases de Provisión y Promoción no podrán llevarse a cabo hasta tanto no se concluya aquélla, debiendo aprobarse un calendario para ambas con posterioridad, al contar con una plantilla estable.

Así inmediatamente posterior a la aprobación de este Plan por la Junta de Gobierno, se deberá aprobar por el mismo órgano, la primera parte de la OEP 2018 en los términos aquí señalados, así como las Bases que han de regir los procesos selectivos de consolidación.

En definitiva, y a modo de concluir, el desarrollo paulatino de este Plan de Ordenación supondrá un hito importante para, en primer lugar, los empleados de este Ayuntamiento, para la ciudadanía a la que hemos de servir, y para el Gobierno que nos dirige.

Quedan sin efecto todos aquellos actos y acuerdos adoptados por la Junta de Gobierno Local que se opongan o contradigan lo dispuesto en este Plan de Ordenación.