

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Molina de Segura

4338 Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

El Pleno del Ayuntamiento de Molina de Segura, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de julio de 2024, acordó la aprobación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Molina de Segura, cuyo tenor literal es el siguiente:

PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

I. INTRODUCCIÓN.

El municipio de Molina de Segura ha experimentado a lo largo de los años un aumento de la población llegando en 1 de enero de 2023 a contar con 76.074 habitantes, exigiendo un dimensionamiento de sus estructura organizativa acorde a las necesidades de esta población.

Uno de los objetivos del equipo de gobierno del Ayuntamiento de Molina de Segura es obtener la racionalización y optimización de la plantilla municipal, objetivo éste que ha de complementarse con la necesidad de dotar a los servicios del personal adecuado y necesario para el cumplimiento de sus fines y objetivos.

Uno de los grandes problemas de las administraciones públicas ha sido la elevada temporalidad en el empleo público, puesta de manifiesto por las instituciones de la Unión Europea, lo que ha llevado a la legislación de medidas destinadas a garantizar que las Administraciones Públicas inicien una senda de reequilibrio que aporte credibilidad a la evolución futura de la temporalidad en el empleo público, a fin de situar la tasa de cobertura temporal por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.

El propio enunciado de la Ley 20/2021, de medidas urgentes para reducción de la temporalidad en el empleo público, ya revelaba su objetivo esencial. Para ello, en su artículo 2.1 autorizaba una tasa adicional, en la que se incluirían las plazas (estuvieran o no en RPT) que estuvieran dotadas presupuestariamente y ocupadas de forma temporal e ininterrumpida en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020. Todas las plazas se incluirían en los procesos de estabilización de empleo temporal, bajo la modalidad de concurso-oposición. A su vez, las disposiciones adicionales sexta y octava determinaban convocatorias excepcionales de estabilización de empleo público de larga duración, por una sola vez y bajo el sistema de concurso (para plazas que cumplieran las condiciones expresadas en dichas disposiciones). En todo caso, son medidas orientadas al cumplimiento del objetivo que la citada Ley expresaba en su artículo 2.3 al decir que La tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.

Este Ayuntamiento, en cumplimiento de este precepto legal procedió a incluir en la oferta pública extraordinaria del año 2022 para la estabilización un total de 101 plazas, lo que ha permitido una sensible reducción de la temporalidad.

La última medida legislativa adoptada para la reducción de la temporalidad hasta la fecha viene contenida en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, que en su artículo 20.2.4. establece que "Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar".

Conforme a lo dispuesto en este artículo, se permite con carácter extraordinario que las administraciones públicas aprueben una tasa de reposición específica, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Debe tener como fin dar cumpliendo al objetivo de reducción de la temporalidad por debajo del 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural.
- b) Debe estar justificado en un instrumento de planificación plurianual, en nuestro caso, contenido en el presente documento.

El presente Plan, elaborado al amparo de lo dispuesto en el citado artículo, tiene por objetivo fundamental motivar debidamente la relación de plazas que se proponen para su inclusión en esta tasa específica, con la finalidad de cumplir el objetivo esencial de reducir la temporalidad a un índice no superior al ocho por ciento de las plazas que tienen naturaleza estructural. Todo ello permitirá dotar de vínculo estable a la plantilla municipal, y contribuirá decisivamente a una mejor planificación y racionalización de los recursos humanos, así como a la racionalización y estabilidad de las estructuras administrativas en las que se asientan.

El otro gran objetivo de este plan es el establecimiento de medidas que incentiven la promoción interna de los empleados municipales como manifestación del derecho a la carrera profesional de los empleados públicos, reconocido en el artículo 14 del TREBEP, con la finalidad de favorecer el desarrollo profesional y personal de los empleados públicos, así como mejorar la eficacia y la eficiencia de la Administración Pública.

II. MARCO LEGAL.

A) DESCRIPCIÓN GENERAL.

La planificación de los recursos humanos se regula en el artículo 69 del Texto refundido de la ley del Estatuto del empleado público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante TREBEP), 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 integrales 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.”

Esta última medida es el fundamento de este Plan, pues solo partiendo de una plantilla estable se puede continuar con medidas de promoción, provisión, formación adecuada y especializada, etc... que permita la prestación de un servicio eficiente a la ciudadanía. En este sentido, hay que traer a colación la Disposición Adicional Vigésimoprimer de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública (en adelante 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 3.º, 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 el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo haya desarrollado la legislación de función pública de la Administración del Estado en materia de planificación estratégica de los Recursos Humanos, muestra la necesidad e importancia de su implementación, sin embargo su Disposición final séptima excluye su aplicación directa al resto de administraciones, por tanto, continúa vigente en no pocos aspectos la LMRFP de 1984,

RELACIÓN NORMATIVA:

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.

Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Ley 31/2022 de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

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.

Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA TEMPORAL.

El ámbito de aplicación del presente Plan de ordenación es el Ayuntamiento de Molina de Segura y las medidas que contempla se ejecutarán durante el periodo comprendido entre 2024-2026.

IV. MEDIDAS PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD.

A) EL ÍNDICE DE TEMPORALIDAD DEL AYUNTAMIENTO DE MOLINA DE SEGURA.

En marzo de 2024 el número de empleados municipales, excluido el personal eventual y el personal temporal con contrato de aprendizaje, es de 598, de los cuales tienen carácter de funcionario interino o laboral temporal 141. Por tanto la temporalidad en esta administración asciende al 23 por ciento.

Tras la cobertura definitiva de las plazas incluidas en ofertas de empleo público pendientes de finalización, se estima que el porcentaje se reducirá hasta el 18 por ciento.

B) OBJETIVO DE REDUCCIÓN TEMPORALIDAD ESTRUCTURAL POR DEBAJO DEL 8 POR CIENTO.

Con el objetivo de reducir la tasa de temporalidad por debajo del 8,00% y en aplicación del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos, el Ayuntamiento de Molina de Segura incluirá en sus Ofertas de Empleo Público de los años 2024, 2025 y 2026, siempre que la legislación lo permita, aquellas plazas que estando incluidas en la plantilla de personal se hallen vacantes y estén ocupadas de forma temporal por haberse estimado que era necesaria su cobertura.

El volumen de plazas ofertadas deberá permitir la reducción de la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8% durante el período de vigencia de este plan de ordenación, debiendo tenderse a un porcentaje de temporalidad lo más bajo posible. Las ofertas incluirán las plazas necesarias para facilitar la adecuada reposición de los empleados públicos que hayan accedido a la jubilación y asimismo en el caso de implantación.

C) CARÁCTER ESTRUCTURAL DE LAS PLAZAS.

Sobre el carácter estructural no existe una definición en la Legislación, si bien la Sentencia del TSJ País Vasco de 15 de octubre de 2013, rec. 882/2011,

delimitó la diferencia entre un puesto coyuntural y un puesto estructural, expresándose en los siguientes términos.

“En consecuencia, la controversia se reduce a una cuestión fáctica, quedando supeditado el éxito de este motivo a la acreditación de que los «puestos» discutidos son puestos de trabajo que han de consolidarse en la estructura municipal, por su carácter permanente y su consideración de servicios municipales, y no meros trabajos temporales e imprevisibles, encuadrados en servicios subvencionados por otras instituciones, que se prestan como una actividad complementaria o por delegación de otras Administraciones Públicas.”

En este sentido entra dentro de la potestad de autoorganización de la administración determinar que un puesto que en principio tenía carácter coyuntural pase a tenerlo estructural. En ese sentido se ha pronunciado la Sentencia del TSJ de Murcia, de rec. 18/2016, al considerar que “La Administración puede cambiar su valoración sobre un determinado puesto de trabajo; y considerar que la plaza que en un momento dado no era preciso crearla por responder a una necesidad que se estima temporal, debe ser creada por atender funciones que se han comprobado por la experiencia que son estructurales, de duración indefinida y que exceden de la duración máxima prevista para el nombramiento temporal; y ello forma parte de su potestad de autoorganización”.

La determinación del carácter estructural de las plazas debe ser resultado de un estudio de las necesidades de personal, valorando si tienen carácter permanente las funciones a desempeñar, cargas de trabajo, tiempo de ejecución de las tareas, etc.

La Concejalía de Personal junto a la representación sindical ha elaborado el estudio correspondiente del carácter estructural el cual ha tenido su reflejo en la Relación de puestos de trabajo y plantilla de 2024, y la previsión de puestos y plazas para años sucesivos.

D) AMPLIACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2024.

De conformidad con el artículo 20.2.4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, prorrogado para el año 2024, se autorizará una tasa de reposición específica necesaria para incluir en la Oferta de empleo público las siguientes plazas.

- **10 plazas de Conserje.**

Estos puestos prestan servicio en la actualidad en diferentes centros escolares y diversos centros del Ayuntamiento.

Respecto a los conserjes de centros escolares la Disposición adicional decimoquinta de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, atribuye al municipio “La conservación, el mantenimiento y la vigilancia de los edificios destinados a centros públicos de educación infantil, de educación primaria o de educación especial”.

- **1 plaza de Educador/a Social.**

Este puesto está ubicado en Juventud. Las funciones realizadas por este puesto se han venido manteniendo desde hace años, resultando absolutamente necesaria su provisión.

- **16 plazas de Personal del Almacén Municipal. (1 Oficial Albañilería, 1 Oficial Carpintería, 10 Operarios/as, 4 Operarios/as Forestales).**

Para un dimensionamiento correcto de la plantilla del Almacén Municipal es necesario ocupar estas plazas por personal de carácter estructural.

La plaza de Técnico/a de Administración General del área económica ocupada en la actualidad para un programa se considera de carácter estructural, habiendo sido incluida en la oferta de empleo ordinaria de 2024.

E) CREACIÓN DE PUESTOS EN LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Fruto del estudio de necesidades de personal tendente a reducir la temporalidad estructural del Ayuntamiento de Molina de Segura se ha comprobado que es necesaria la creación de los siguientes puestos de trabajo, para satisfacer necesidades de carácter estructural.

• 4 puestos de Auxiliar de Administración General.

Cuatro puestos ocupados en Festejos, Artesanía, Obras públicas y Atención al Ciudadano, vienen siendo ocupados con carácter temporal. A pesar de ello se estiman necesarios para la prestación eficiente del servicio, estimando que su finalización provocaría un perjuicio para el servicio prestado por el Ayuntamiento.

• 1 puesto de Ingeniero/a Técnico/a Industrial.

Este puesto quedó vacante tras la provisión de la plaza superior por promoción interna, estando el ocupado temporalmente en la actualidad. Con su creación con carácter estructural mantendríamos el personal que prestaba servicio en años anteriores.

• 1 puesto de Ofimático/a.

Si bien este puesto ha tenido como objetivo la ejecución de programas europeos, la realidad es que estos programas han creado una infraestructura informática que exige la realización permanente de trabajos de asistencia y mantenimiento, haciendo desaparecer el carácter coyuntural de su necesidad.

• 2 Técnicos/as de Aplicaciones Informáticas.

Al igual que el caso anterior, es el resultado de la ejecución de programas temporales europeos, siendo una realidad que se han implantado nuevos servicios de administración electrónica, transparencia y servicios web, creando una infraestructura informática que exige la realización permanente de trabajos de asistencia y mantenimiento a los empleados municipales lo que produce un aumento de las cargas de trabajo del servicio de Informática y administración electrónica del Ayuntamiento.

• 1 Técnico/a de Movilidad.

Al igual que el caso anterior, nos encontramos con que este puesto proviene de la ejecución de un programa europeo, que genera una estructura en materia de movilidad (ZBE, señalizaciones, transporte), que implica la necesidad de un puesto de carácter estructural.

• 1 puesto de Profesor de Violonchelo.

Desde 2008 el Violonchelo es uno de los instrumentos ofertados por el Conservatorio Municipal. Por ello se considera necesaria su inclusión dentro de los puestos de carácter estructural de este Ayuntamiento.

Durante los años de vigencia del Plan continuará actualizando el estudio de los puestos de carácter temporal comprobando si sus características acreditan la necesidad de su creación en la Relación de puestos de trabajo por tener carácter estructural.

F) PLANTILLAS Y OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO DE LOS EJERCICIOS 2025 Y 2026.

En las Plantillas de 2025 y 2026 se incluirán las coincidentes con los puestos vacantes de las categorías en las que existan nombramientos temporales que denoten la existencia de necesidades estructurales bien por su propio carácter o bien por la reiteración en la utilización de nombramientos temporales para cubrir dichas necesidades.

Estas plazas a su vez serán incluidas en la Ofertas de empleo público de los años de su creación, diferenciando las mismas a efectos del cálculo de la tasa de reposición, de las que se computen como consecuencia de la tasa de reposición de efectivos ordinaria, siempre que la legislación lo permita.

G) PROCESOS SELECTIVOS:

El Ayuntamiento de Molina de Segura convocará los procesos selectivos para la ejecución de las Ofertas Públicas de Empleo en el año natural siguiente a aquél en el que se aprueben éstas.

Sólo excepcionalmente se aplazará la convocatoria de los procesos selectivos cuando no fuera posible lo anterior o lo aconsejen criterios de racionalidad y eficiencia para permitir el agrupamiento de plazas a ofertar.

H) NOMBRAMIENTOS TEMPORALES.

El Ayuntamiento de Molina de Segura limitará los nombramientos temporales justificados en la ejecución de programas de carácter temporal, a aquellos cuya financiación venga subvencionada por la administración estatal o autonómica. De forma excepcional, previa presentación de una memoria con justificación de su necesidad por el servicio correspondiente, se admitirá el nombramiento para la ejecución de programas no subvencionados, siempre y cuando la tasa de temporalidad, calculada excluyendo aquellos subvencionados, no supere el 8%.

I) COSTE ECONÓMICO DE LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD.

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos elaborado por el Ayuntamiento de Molina de Segura, como instrumento necesario para la reducción de la tasa a niveles adecuados, no ha de suponer un incremento presupuestario para el Ayuntamiento, al ofertarse plazas que ya vienen siendo objeto de cobertura.

Una vez que las plazas hasta ahora ocupadas de manera temporal pasen de forma definitiva a ser ocupadas por funcionarios de carrera, se prevé una reducción del gasto por efecto de la menor cotización, ya que no cotizan al desempleo ni al Fondo de Garantía Salarial.

V. MEDIDAS DE PROMOCIÓN INTERNA.

El 69 del TREBEP incluye la promoción interna entre las medidas que se pueden incluir en el Plan de Ordenación de los recursos humanos. En su artículo 14 incluye entre los derechos individuales de los funcionarios el derecho "a la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación".

Conforme a ello se procederá a potenciar las vías de ascenso a través de procesos de promoción interna, como medio de dar perspectivas de carrera profesional a la plantilla, incrementando su motivación, y generar valor a la organización al aprovechar los niveles de titulación del personal (en muchas ocasiones, por encima de los exigidos para el grupo de acceso).

a) Estudio de necesidades de titulación de los puestos de trabajo.

Se realizará un estudio de los puestos de trabajo y niveles de titulación exigidos, para ajustarlos a las necesidades de titulación reales para la ejecución eficiente de los puestos de trabajo.

b) Creación de puestos de trabajo necesarios.

Fruto de ese estudio se procederá a la creación de puestos de trabajo de carácter superior por titulación necesarios para la prestación eficiente de los servicios.

De la información existente en la actualidad, aun con carácter previo a la realización del estudio, la mesa general de negociación de empleados públicos del Ayuntamiento de Molina de Segura, considera necesaria la creación de los siguientes puestos:

- 3 puestos de técnico/a auxiliar de inspección: Subgrupo C1.
- 2 puestos de técnico/a auxiliar de archivo: Subgrupo C1.
- 2 puestos de técnico/a de biblioteca: Subgrupo C1
- 2 puestos de técnico/a Auxiliar de informática. Subgrupo C1.
- Apertura de los 8 puestos de Delineante al Grupo B.

c) Creación de plazas para dar cobertura a la promoción interna.

Dentro de las disponibilidades presupuestarias, se procederá a incluir plazas en la plantilla de los años 2025 y 2026, con la finalidad de dar la posibilidad de promocionar al personal del Ayuntamiento.

VI. MESA DE NEGOCIACIÓN.

De conformidad con lo previsto en el Capítulo IV del Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el presente Plan de Ordenación de Recursos Humano será objeto de negociación con la representación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Molina de Segura, a través de la Mesa General de Negociación de los empleados públicos.

VII. APROBACIÓN DE LAS MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN.

Cada una de las medidas establecidas en el Plan dará lugar a la tramitación de los expedientes correspondientes, y su aprobación por los órganos competentes.

Segundo: Publicar el presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, y en la sede electrónica del Ayuntamiento.

Molina de Segura, 2 de agosto de 2024.—El Alcalde, José Ángel Alfonso Hernández.