



## S U M A R I O

### I. Comunidad Autónoma

#### 3. Otras disposiciones

##### **Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social Instituto de Fomento de la Región de Murcia**

4334 Extracto de la Resolución de 30 de agosto de 2024, de la Presidenta del Instituto de Fomento de la Región de Murcia, de convocatoria de ayudas para la dotación y rehabilitación de parques empresariales. 27096

##### **Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social Servicio Regional de Empleo y Formación**

4335 Extracto de la Orden de 26 de agosto de 2024 de la Presidenta del SEF, de convocatoria de subvenciones destinadas a la realización de acciones formativas, correspondientes a la formación de oferta dirigida a personas trabajadoras desempleadas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para 2024 (Educación). 27098

### IV. Administración Local

#### **Las Torres de Cotillas**

4336 Extracto de la Resolución 2024/2443 del Concejal Delegado de Deportes y Juventud por la que se convocan subvenciones en régimen de concurrencia competitiva en materia de deportes. 27100

#### **Molina de Segura**

4337 Expediente n.º 2024/20369. Trámite de información pública del acuerdo de rectificación parcial del Inventario de Bienes. Alta de 2 caminos. 27102

4338 Plan de Ordenación de Recursos Humanos. 27103

BORM

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social  
Instituto de Fomento de la Región de Murcia

**4334 Extracto de la Resolución de 30 de agosto de 2024, de la Presidenta del Instituto de Fomento de la Región de Murcia, de convocatoria de ayudas para la dotación y rehabilitación de parques empresariales.**

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/778460>)

**Primero. Beneficiarios:**

Las Administraciones Locales, empresas públicas o promotores privados que actúen en el ámbito de parques y/o polígonos promovidos y/o gestionados por ellos. Las Entidades Urbanísticas de Conservación y Mantenimiento (en adelante EUCYM), así como, las Asociaciones de Empresarios, y las Comunidades de Propietarios de parques y/o polígonos, que ante la inexistencia de EUCYM, actúan total o parcialmente como Entidades Gestoras de los mismos.

**Segundo. Objeto:**

Es objeto de esta convocatoria, con arreglo al régimen de concurrencia competitiva previsto en el capítulo I, del título I de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la realización de inversiones que impulsen la mejora funcional y/ o dotación de equipamientos para el desarrollo adecuado de las actividades empresariales en los Parques Empresariales e Industriales de la Región de Murcia, referentes a:

Actuaciones de Rehabilitación de la Urbanización, dirigidas a la mejora y/o adecuación, en PARQUES ya existentes.

Ejecución de Nuevos Equipamientos destinados a prestar Servicios Adicionales de Valor Añadido de uso común o compartido para a las empresas del PARQUE.

**Tercero. Costes elegibles.**

Obras, suministros, proyectos técnicos o dirección facultativa de las obras asociadas, que sean necesarios para la ejecución del proyecto aprobado.

El proyecto deberá tener una inversión elegible mínima de 50.000 euros y una inversión elegible máxima de 200.000 euros.

**Cuarto.- Bases Reguladoras:**

Orden de 20/12/2021 de la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, por la que se aprueban las bases reguladoras del programa de ayuda

para la dotación y rehabilitación de parques empresariales, publicada en el BORM n.º 295, de 23/12/2021, modificada por orden de 23/11/2022, BORM n.º 283 de 9/12/2022 y por Orden de 25/04/2024, BORM n.º 106 de 9/05/2024, de la Consejería de Economía, Hacienda y Empresa.

**Quinto. Financiación:**

El crédito disponible máximo para esta convocatoria es de NOVECIENTOS MIL EUROS (900.000- €), con cargo a la partida presupuestaria 2024.09.791B.73105 Apoyo a Áreas Industriales.

Este crédito será financiado al 100% con cargo a los Presupuestos del Instituto de Fomento de la anualidad 2024

**Sexto. Cuantía e intensidad de la subvención.**

Subvención a fondo perdido con una intensidad del 50% sobre los costes elegibles, y un importe máximo por beneficiario de 100.000 €.

En el caso de solicitudes relativas a proyectos localizados en municipios que tengan menos de 20.000 habitantes, la intensidad máxima será del 60% de los costes elegibles aprobados.

**Séptimo. Plazo de presentación de solicitudes:**

La solicitud de subvención se encuentra disponible en los modelos normalizados que se facilitan en la dirección de la sede electrónica del INFO: [www.institutofomentomurcia.es/infodirecto](http://www.institutofomentomurcia.es/infodirecto) y podrá presentarse desde las 9:00 horas del día siguiente de la publicación del extracto de esta convocatoria en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y hasta transcurrido tres (3) meses desde dicha publicación.

Murcia, 30 de julio de 2024.—La Presidenta, María Isabel López Aragón.

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social  
Servicio Regional de Empleo y Formación

**4335 Extracto de la Orden de 26 de agosto de 2024 de la Presidenta del SEF, de convocatoria de subvenciones destinadas a la realización de acciones formativas, correspondientes a la formación de oferta dirigida a personas trabajadoras desempleadas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para 2024 (Educación).**

BDNS (Identif.): 782173

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/782173>)

#### **Descripción de la convocatoria**

Las subvenciones que se concedan al amparo de esta convocatoria tendrán como finalidad la financiación de acciones formativas dirigidas principalmente a personas desempleadas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción por su situación de vulnerabilidad, a fomentar el empleo en sectores emergentes y la creación de empresas.

De esta manera, las acciones formativas que se financian por esta convocatoria tienen por finalidad ofrecer a los trabajadores desempleados una formación ajustada a las necesidades de formación individuales y del sistema productivo, que les permita adquirir las competencias requeridas en el mercado de trabajo y mejorar su empleabilidad, así como la subvención de acciones formativas que respondan a las necesidades de formación específicas de las empresas en atención a las demandas de cualificación provenientes de los sistemas propios de producción, de la tecnología particular que empleen o de las aplicaciones de gestión que utilicen estas empresas, entre otros aspectos, contribuyendo a la mejora de la competitividad de las empresas de la Región de Murcia al tiempo que se impulsa la inserción laboral de trabajadores desempleados.

#### **Primero. Beneficiarios.**

Podrán ser beneficiarias de estas subvenciones las entidades de formación públicas o privadas, ya acreditadas en el Registro de Entidades de Formación del SEF y en el Registro Estatal de Entidades de Formación, para impartir las acciones formativas objeto de la convocatoria, en la modalidad presencial y con presencia en el ámbito territorial de la Región de Murcia.

**Segundo. Objeto.**

La presente resolución tiene por objeto convocar, en régimen de concurrencia competitiva, las subvenciones para la realización de acciones formativas dirigidas a personas trabajadoras desempleadas a desarrollar en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para 2024.

**Tercero. Bases reguladoras.**

Orden EFP/942/2022, de 23 de septiembre, por la que se regula la oferta formativa del sistema de Formación profesional en el ámbito laboral asociada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales efectuada por las administraciones competentes, se establecen bases reguladoras, así como las condiciones para su financiación.

**Cuarto. Cuantía.**

El importe total convocado es de 15.175.701,00 euros

**Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.**

El plazo será desde el día siguiente a la publicación del extracto de esta Orden en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, hasta el 15 de septiembre de 2024.

Murcia, 26 de agosto de 2024.—La Presidenta del Servicio Regional de Empleo y Formación, María Isabel López Aragón.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Las Torres de Cotillas

### **4336 Extracto de la Resolución 2024/2443 del Concejal Delegado de Deportes y Juventud por la que se convocan subvenciones en régimen de concurrencia competitiva en materia de deportes.**

BDNS (Identif.): 782011

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/782011>).

#### **Primero. Beneficiarios.**

Clubes deportivos legalmente constituidos, adaptados a la Ley 8/2015, de 24 de marzo, de la Actividad Física y el Deporte de la Región de Murcia, con personalidad jurídica propia, sin ánimo de lucro y que cumplan los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria.

Aquellas asociaciones deportivas de régimen general sin ánimo de lucro entre cuyos fines según sus estatutos estén los del fomento del deporte y la actividad física y que cumplan los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria.

Deportistas individuales que compitan a nivel nacional o internacional, destaquen en sus disciplinas y cumplan los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria.

#### **Segundo. Objeto.**

La presente convocatoria tiene por objeto convocar, conforme a la Ordenanza Reguladora de las Bases Específicas para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva a clubes, asociaciones deportivas y deportistas individuales sin ánimo de lucro publicadas en el B.O.R.M. de 26 de agosto de 2021, subvenciones a dichas entidades y deportistas y con las siguientes finalidades:

1.º Promover la actividad física y el deporte en el municipio, a través de las asociaciones y clubes deportivos sin ánimo de lucro.

2.º Ayudar a los deportistas individuales y equipos que participan y destacan en competiciones de carácter nacional e internacional, en competiciones federadas.

3.º Ayudar a los clubes y asociaciones deportivas, en los gastos que les pueda ocasionar la organización de eventos deportivos de inscripción popular en el municipio de Las Torres de Cotillas.

#### **Tercero. Bases reguladoras.**

La Ordenanza Reguladora de las Bases Específicas para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva a Clubes, Asociaciones Deportivas y Deportistas Individuales sin ánimo de lucro aprobadas por Acuerdo de Pleno de 31 de mayo de 2021, se encuentran publicadas en el Boletín Oficial de la Región de Murcia n.º 197, de 26 de agosto de 2021 y en la página web del Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas.

**Cuarto. Cuantía.**

Los créditos presupuestarios a los que se imputa la subvención son con cargo a la aplicación presupuestaria 341.489.01 "Subvenciones Asociaciones Deportivas-Promoción de la Actividad Física y del Deporte", y la cuantía total máxima de las subvenciones convocadas es de 35.000 €.

Dicho importe total, se divide a su vez en tres líneas de subvenciones, con el siguiente importe y destino:

Línea destinada a Asociaciones o Clubes que estén compitiendo en ligas regulares en el año de la convocatoria a nivel "federado". Importe convocado de 18.000'00 euros.

Línea destinada a deportistas "individuales" que estén compitiendo en el año de la convocatoria a nivel federado nacional o internacional. Importe convocado de 6.000'00 euros.

Línea destinada a la organización y ejecución de eventos deportivos concretos o ligas sin financiación en el municipio de Las Torres de Cotillas, de inscripción pública y realizados en establecimientos o espacios públicos durante el año de la convocatoria, por parte de clubes y asociaciones deportivas, con un máximo de 3 eventos diferentes por entidad. Importe convocado de 11.000'00 euros.

**Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.**

El plazo para presentar las solicitudes, será el de 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente a la publicación de su extracto en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. La publicación se realizará por conducto de la BDNS, una vez que se haya presentado ante ésta el texto de la convocatoria y la información requerida para su publicación.

**Sexto. Otros datos.**

La solicitud se presentará en la forma indicada en el artículo 6 de la Ordenanza Reguladora de las Bases Específicas para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva a clubes, asociaciones deportivas y deportistas individuales sin ánimo de lucro, acompañando los documentos que se especifican en el mismo.

La instrucción, valoración y propuesta de resolución, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 de la Ordenanza.

Las Torres de Cotillas, 23 de agosto de 2024.—El Concejal Delegado de Deportes y Juventud, P.D. (Decreto 1832/2024), Francisco José Torres Ruiz.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Molina de Segura

**4337 Expediente n.º 2024/20369. Trámite de información pública del acuerdo de rectificación parcial del Inventario de Bienes. Alta de 2 caminos.**

El Pleno del Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el 29 de julio de 2024, ha acordado iniciar el procedimiento para la rectificación parcial del Inventario de Bienes Inmuebles Municipal, para proceder al alta de los siguientes caminos rurales:

1. Camino Fenazar - Los Valientes (CRP-27-106)
2. Camino de La Albarda (CRP-27-149) 15)

De conformidad con el citado acuerdo, se somete a información pública por plazo de 20 días mediante la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y en la sede electrónica municipal, a fin de que cualquier persona física o jurídica pueda examinar el expediente en la Concejalía de Patrimonio y formular alegaciones en su caso. (<https://sedeelectronica.molinadesegura.es/tablon-de-edictos/>).

En el supuesto de que no se hubieran presentado alegaciones, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo de rectificación de inventario, hasta entonces provisional, sin necesidad de nuevo acuerdo plenario.

Molina de Segura, 2 de agosto de 2024.—El Concejal Delegado de Patrimonio, Francisco Hernández Gómez.

## 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 Vigésimoprimera 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 Humanos 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.