



AYUNTAMIENTO
PEDRO MUÑOZ

PROYECTO PLANTILLA PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE PEDRO MUÑOZ (CIUDAD REAL) PRESUPUESTO GENERAL 2015.

En cuanto a la plantilla de personal laboral y funcionario y tras el importante esfuerzo realizado por los servicios adscritos al área de personal y por el cual se procedió en el proyecto de presupuestos de la corporación ejercicio 2012, 2013 a la regularización y adaptación de la plantilla del personal laboral y funcionario, reestructurando los servicios y adaptándolos a las necesidades de los mismos, culminando en la modificación de la relación de puestos de trabajo aprobada el 10 de junio de 2013 y publicada en el BOP de 21 de junio de 2013; hay que enfatizar que en el proyecto de presupuesto del presente ejercicio 2015 y siendo debidamente informados todos los representantes del comité de empresa y sindicales en las distintas mesas de negociación, se va a dar continuidad al proyecto de plantilla de personal del ejercicio 2014 también en cuanto a la provisión y regularización de las plazas -siendo la forma de provisión de las plazas la de concurso – oposición- establecidas ya en el presupuesto, acompañándose las dotaciones de créditos y su adaptación a las funciones que el equipo de gobierno en aras de la competencia de autoorganización les atribuye y otorga el artículo 90.1 de la LRBRL

Establecido por los departamentos de personal, distintas áreas administrativas y mesas de negociación la diferenciación de los conceptos de modificación de plantilla y de modificación de R.P.T, pues lo que se traía a colación es que en la plantilla de personal, no se creaban ni se suprimían plazas, sino que se modificaban funciones y en consecuencia, la modificación de la relación de puestos de trabajo no tenía por qué ligarse a la aprobación del presupuesto, con independencia de que sea en la misma sesión plenaria donde se aprobaban ambos documentos y con independencia de que el artículo 127 del TRREL ordenara la publicación conjunta de plantilla y RPT con el resumen del presupuesto; la relación de personal laboral y funcionario, según modificación de la Relación de puestos de Trabajo publicada definitivamente en el BOP de Ciudad Real de 21 de Junio de 2013 se desglosa en:

- Funcionarios de carrera **24** / Funcionarios interinos **3**
- Personal laboral de duración determinada **17**.
- Personal laboral de duración determinada fijo discontinuo **4**
- Personal laboral fijo **16**
- Personal laboral indefinido **19**
- Personal eventual **2**

Asimismo se procede a dar cumplimiento a lo establecido en el real decreto ley 20/2011 de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección de déficit público, artículo 3 uno y dos y a lo establecido en las disposiciones de la ley general de Presupuestos del Estado de 2015 que da cobertura a lo establecido en el párrafo siguiente:

“A lo largo del ejercicio 2015, no se procederá a la incorporación de nuevo personal, salvo que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a las ofertas de empleo público de ejercicios anteriores o de plazas”, así mismo se dejan sin efecto cualesquiera ofertas de empleo público anteriores al decreto referenciado, alcanzando la limitación a plazas incursas en procesos de consolidación del empleo en la disposición transitoria cuarta del estatuto básico del empleado público.

Se procede a dar cumplimiento a lo establecido en las disposiciones de la ley general de Presupuestos del Estado para el ejercicio 2015 y ley de presupuestos para el 2014.

De la Funcionarización

Como continuidad y atendiendo a una reivindicación histórica que data desde el año 2007, en este proyecto de presupuestos se pondrá en marcha paralelamente -aunque no sea requisito indispensable- el proceso de funcionarización y que podría ir parejo el momento de la aprobación de los presupuestos anuales de la Corporación, que lleva anexada la plantilla se pretende refundir textos normativos locales que den una garantía de publicidad al complejo sistema de provisión de personal de las entidades locales. Procesos de funcionarización que se irán realizando paulatina y escalonadamente por las distintas áreas administrativas.

Procesos de funcionarización que se aplicarán en el ámbito normativo competencial respectivo y bajo el amparo de la **Disposición Transitoria Segunda de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público** (en adelante LEBEP) previendo que:

Podrán participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición, siempre que como mínimo se estén dos años de permanencia en su puesto de análoga categoría.

Ello implica que cuando un puesto de trabajo pase a estar adscrito al personal funcionario, ello no supondrá el cese de quien viniera desempeñándolo en régimen laboral, garantizándole la continuidad en el mismo y en régimen laboral si así lo desea.

La segunda, y con el fin de dotar y regularizar situaciones de incompatibilidad entre la naturaleza jurídica funcional de estos nuevos puestos de trabajo y la relación o vinculación laboral de quien los ocupa, el Legislador autoriza a llevar a cabo un proceso de funcionarización, permitiendo al personal laboral FIJO su participación en las pruebas de acceso a los Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritas las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, debiendo valorarse a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados en su condición de laboral, y las pruebas selectivas superadas para acceder a las mismas.

Con esta Disposición Transitoria del EBEP se establece, pues, que la única vía para que el personal laboral fijo acceda a los Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritas las funciones que desempeña, sea mediante su participación en los *procesos selectivos de promoción interna de los funcionarios de carrera*. Dicha promoción interna debe, a su vez, llevarse a cabo de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 LEBEP, es decir, mediante "*procedimientos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales, de igualdad, mérito y capacidad*".

El objetivo, pues, que se pretende por la actual corporación es garantizar que la promoción del personal laboral fijo a la condición de funcionario de carrera se realice en igualdad de condiciones con la promoción del personal funcionario de carrera cuando ésta sea el ascenso desde un Cuerpo o Escala de un Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, a otro superior, al objeto de evitar situaciones de agravio comparativo entre ambos colectivos.

En definitiva, el personal laboral fijo sólo podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados para acceder a los Cuerpos y Escalas en los que figuren adscritos las funciones o puestos que desempeñe, pero en ningún caso a los Cuerpos o Escalas inmediatamente superiores.

Teniendo en cuenta los antecedentes normativos, podemos afirmar en este proyecto de presupuestos que se consolidan las bases para la consolidación paulatina de personal establecidas en el año 2014 y negociadas con la representación sindical en las distintas mesas de negociación, en un horizonte **2014 – 2015 y 2016**, pues no es la primera vez que una norma prevé un proceso de funcionarización del personal laboral.

Como corolario a la fundamentación se citan textos normativos: la Disposición Transitoria Decimoquinta de la Ley 30/1984, en su redacción dada por la Ley 23/1988, autorizó la funcionarización del personal laboral fijo que ocupaba puestos de trabajo reservados a funcionarios en la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos, así como en las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social. Las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años 1989, 1990, 1991 y 1992 desarrollaron la DT. Decimoquinta de la Ley 30/84, incorporando criterios para llevar a cabo el proceso de funcionarización en cuestión.

No en vano, se trata de un sistema de acceso a la Función Pública que queda al margen de los procedimientos habituales, máxime si tenemos en cuenta lo previsto en el artículo 19.2 LEBEP, según el cual, "*la carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los Convenios Colectivos*", y nos encontramos ante un procedimiento previsto en normas de naturaleza no laboral.

Pero el Tribunal Supremo ya se encargó de señalar que la finalidad de estos procedimientos es "*adecuar el personal laboral fijo a la naturaleza funcional del puesto a que sirven, sin olvidar que ese personal laboral, de*



AYUNTAMIENTO
PEDRO MUÑOZ

acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, tenía absoluta estabilidad en el empleo" (STS de 20 de junio de 1996). Por su parte, el Tribunal Constitucional también reconoció su constitucionalidad por "tratarse de situaciones excepcionales y transitorias, objetivas y razonables y que, por tanto, no vulneran el derecho a la igualdad en el acceso a la Función Pública" (SSTC de 14 de febrero de 1991, 19 de octubre de 1992, 20 de julio de 1994, 19 de septiembre de 1994 y 29 de enero de 1996).

Siguiendo la senda del ejercicio presupuestario anterior en este apartado, se aplicará para el ejercicio 2015 lo establecido en el articulado " Durante el año 2015 no se procederá a la contratación de personal temporal, ni a nombramiento de personal estatutario o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales, **salvo en los siguientes** supuestos:

- Contratación temporal de personal por talleres de empleo, planes de empleo provinciales, locales, autonómicos y estatales, servicios temporales como los de la piscina municipal, y todos aquellos relativos a servicios educativos, sociales.

Excepciones a las que se acoge esta administración para dar continuidad a la propuesta de ofrecer servicio de comedor escolar, aprobado mediante acuerdo de junta de gobierno el establecimiento e implantación del servicio mediante la aplicación de la correspondiente ordenanza y por el que se estableció la aprobación de la ordenanza de prestación de servicio de comedor escolar para los alumnos de los distintos centros educativos y de la nueva escuela Infantil:

Por tanto se da cobertura presupuestaria a las tres plazas de auxiliar de comedores escolares, y cuyos contratos temporales no generan consolidación de puesto mientras no sean previstos por los diversos mecanismos establecidos para el acceso de los empleados públicos bajo los principios de igualdad mérito capacidad, no obstante permanecerán vigentes las bolsas de trabajo mientras se preste el servicio y se de la cobertura reglamentaria

Se da continuidad a un año más a las dos contrataciones del personal adscrito al proyecto de conciliación de Europeo que tan buena acogida ha tenido el año 2014, mediante la implantación de talleres ex novo, de conciliación de la vida laboral y familiar así como una labor incansable de apoyo e integración en los servicios sociales y educativos que se están implantando en la localidad.

En el ejercicio de 2014 se procedió a la amortización de la plaza de auxiliar administrativo de intervención, por expiración del plazo por el que se concedió la excedencia. Para el presente ejercicio y habida cuenta de la carga de trabajo en el departamento de intervención y tesorería, y visto la propuesta del jefe de servicio de departamento de intervención, se procederá a la contratación temporal -previa superación del proceso selectivo- de un/una administrativo cualificado de apoyo al departamento de intervención y tesorería cuyas funciones del puesto serán aprobadas mediante unas bases.

- De la Provisión de Plazas

No obstante en el presente ejercicio se pretende regularizar situaciones anómalas y reactivar su modo de acceso las plazas mediante la garantías y los principios de libre concurrencia igualdad, mérito y capacidad de los siguientes puestos, enfatizando que estos no son puestos de nueva creación pues lo que se pretende es dar seguridad jurídica a los procedimientos de selección irregulares realizados antaño y que serán proveídos definitivamente en el ejercicio 2015 previa aprobación para ese ejercicio de la oferta de empleo Público. Oferta que fue previamente consultada en varias mesas de negociación **estableciendo como la forma de provisión la de concurso-oposición** de las plazas que a continuación se anexan; provisión que se hará en estricto cumplimiento de lo establecido en el Estatuto Básico de empleo público, convenio colectivo y acuerdo marco de los funcionarios, estas plazas son la siguiente

OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO 2015

PERSONAL LABORAL:

GRUPO	S U	AREA DE...	VACANTES	DENOMINACIÓN
-------	--------	------------	----------	--------------



**AYUNTAMIENTO
PEDRO MUÑOZ**

B G R U P O				
A2		EDUCACION, CULTURA Y FESTEJOS	1	MAESTRO DE MUSICA
A2		SERVICIOS SOCIALES	1	TRABAJADOR SOCIAL
C2/AP		EDUCACION, CULTURA Y FESTEJOS	1	AUXILIAR DE RADIO
C1		EDUCACION, CULTURA Y FESTEJOS	6	EDUCADOR INFANTIL
C2		PROMOCION ECONOMICA	1	AUXILIAR-ADVO
AP		SECRETARIA (2) SERV.SOCIALES (1) PROMOC.ECONOM.(1)	4	CONSERJE-ORDENANZA
C2		EDUCACION, CULTURA Y FESTEJOS	1	ENCARGADA BIBLIOTECA
AP		OBRAS, SERVICIOS Y LOGISTICA	4	OPERARIO LIMPIEZA
C1		SERVICIOS SOCIALES	1	ANIMADOR SOCIO CULTURAL
AP		OBRAS, SERVICIOS Y LOGISTICA	1	OFICIAL PINTOR
A2		SERVICIOS SOCIALES	1	EDUCADORA DE FAMILIA
C2		OBRAS, SERVICIOS Y LOGISTICA (OCUPADO INTERINAMENTE)	1	OFICIAL CONDUCTOR
AP		AREA PROMOCION ECONOMICA (OCUPADO INTERINAMENTE)	1	GUARDA RURAL
C2		AREA PROMOCION ECONOMICA	1	OFICIAL SERVICIOS MULTIPLES
C2		AREA PROMOCION ECONOMICA	1	OFICIAL CONDUCTOR

PERSONAL FUNCIONARIO:

C2		AREA SECRETARIA Interino	1	MANTENEDOR DE EQUIPOS INFORMATICO -AUX- ADVO-
----	--	-----------------------------	---	---

De La Carrera vertical y horizontal de los funcionarios de carrera.

Con el proyecto de memoria de presupuestos se sientan las bases que en el horizonte 2015 podrán regularse la carrera horizontal y vertical de los funcionarios de carrera, pudiendo aplicar, entre otras, las siguientes reglas:

a) Se ha previsto la articulación de un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos. Los ascensos serán consecutivos con carácter general, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad.

b) Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

Se realizará proceso para los funcionarios Auxiliares administrativos, que desarrollan su trabajo en Intervención y en Cultura:, sin perjuicio de que transitoriamente se vean reconocidas su retribuciones por desempeñar funciones de superior categoría.

De la aplicación del artículo 13 del convenio colectivo del Ayuntamiento de Pedro Muñoz.

Artículo 13.- Trabajos de superior e inferior categoría .Cuando así lo exigieran las necesidades del servicio, el Ayuntamiento podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, por un periodo no superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, todo ello previo acuerdo con la parte social

Si superado este tiempo existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste será cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el artículo 7.

Cuando se desempeñe un trabajo de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su categoría y la ocupada.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles, el Ayuntamiento destinara a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente dentro de su servicio, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes al año,

Esta Administración procederá a reconocer y aplicar -previo informe de la concejalía de obras y servicios (Peones), y de la concejalía de educación y cultura (Educadora Escuela Infantil) a aquellos trabajadores/as que realicen funciones superiores a las de su categoría por el tiempo máximo establecido en el presente artículo y en el cumplimiento escrupuloso de que este reconocimiento no genera consolidación de derecho retributivo alguno mientras el puesto no sea proveído mediante los procedimientos legales establecido al efecto en normativa de aplicación.

De la Ampliación de Jornada: Normativa aplicable a los empleados públicos en régimen laboral.

Esta Administración procederá a negociar con los representantes de los trabajadores, el aumento de jornada de dos limpiadoras que desarrollan su tarea, ampliada con las nuevas dependencias incluidas en las reformas realizadas en el Ayuntamiento, y de un/a conserje que igualmente desarrolla tareas añadidas en otro edificio adjunto al Ayuntamiento.

El artículo 34.7 del ET, alude a la facultad gubernativa, previa consulta con las organizaciones sindicales, de establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada y de los descansos para aquellos trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran: operarios, limpieza, conserjería, sepultureros....

Esta competencia del Alcalde o Presidente de la Corporación, se mantiene tanto por su condición de Jefe de la Administración Municipal, como por la cláusula residual del art. 21.1.m) LRBRL. Sin perjuicio de que la materia, por afectar al calendario laboral, pueda y deba negociarse con los representantes de las Organizaciones sindicales, llegando a los correspondientes pactos y acuerdos en que se contemplen las características peculiares de cada ayuntamiento. En todo caso, de conformidad con el artículo 54 Ley 30/1992, de 26 de noviembre, por la que se aprueba el Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común LRJAP-PAC) será necesaria la motivación de los actos por los cuales se fijen los horarios.



**AYUNTAMIENTO
PEDRO MUÑOZ**



Concejalía de Personal