ILTMO. AYUNTAMIENTO DE BEDMAR Y GARCIEZ (JAEN)
SECRETARÍA GENERAL

PLEE23071801

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA CELEBRADA POR EL PLENO EL DÍA 23 DE JULIO DE 2018.

En Bedmar, siendo las 20 horas del día 23 de julio de 2018, previa la formal convocatoria se reúnen los miembros de la Corporación que a continuación se expresan:

GRUPO SOCIALISTA.-
D.JUAN FRANCISCO SERRANO MARTÍNEZ, ALCALDE-PRESIDENTE.
Dª MARÍA TRINIDAD TORRES AMEZCUA,
D.FRANCISCO REYES MARTINEZ,
D.ANTONIO JESÚS CATENA PEÑAS
D.VICTOR JIMÉNEZ MOLERO.
D. GREGORIO QUESADA ESPINOSA.
Dª. MARIA CHAMORRO MEDINA

GRUPO POPULAR.-
Dª MARÍA LOURDES SALAZAR LEÓN

NO ADSCRITOS.-
D. MIGUEL ANGEL HERVAS ESPINOSA

SECRETARIO-INTERVENTOR.
D.FRANCISCO SÁNCHEZ FONTA.

AUSENTES:
D.DAVID PRIETO LÓPEZ (GRUPO POPULAR)
Dª MONICA PINILLOS MARTINEZ (GRUPO SOCIALISTA)

Reuniendo el quórum legal para la válida constitución del Pleno, por el Sr. Alcalde se abre la sesión, tratándose los asuntos comprensivos del orden del día de la convocatoria, recayendo los siguientes acuerdos:

Abierta la sesión, el Sr. Alcalde quiere dar la bienvenida al Sr. Secretario-Interventor que ha tomado posesión el día 1 de julio de 2017, manifestándole en nombre de la Corporación los mejores deseos de que el trabajo y el desarrollo del desempeño de su puesto sea lo más venturoso posible para el beneficio de la gestión municipal del Ayuntamiento y del municipio, resaltando la buena predisposición con la que ha tomado posesión de este cargo.

1º) APROBACIÓN, SI PROCEDE, DEL BORRADOR DEL ACTA DE LA SESIÓN PLENARIA DE 14 DE JUNIO DE 2018.

Sometida a votación dicho acta no es objeto de reparo alguno, aprobándose su transcripción al Libro de Acta correspondiente.

PLEE23071802

2º) APROBACIÓN DEL PLAN MUNICIPAL DE VIVIENDA Y SUELO DE BEDMAR Y GARCÍEZ.

La Ley 1/2010 de 8 de marzo reguladora del Derecho a la Vivienda en Andalucía impuso la obligación de la redacción de los Planes Municipales de Vivienda y Suelo que tienen como objetivo según su art.13.2 determinar:

a) La determinación de las necesidades de vivienda de las familias residentes en el municipio, al objeto de concretar la definición y cuantificación de actuaciones protegidas que se deban promover y las soluciones e intervenciones públicas que se deban llevar a cabo.
b) Las propuestas de viviendas de promoción pública y su localización.
c) Los alojamientos transitorios que se consideren necesarios y la determinación de los equipamientos que se deben reservar a tal fin.
d) Las propuestas de actuaciones dirigidas a fomentar la conservación, mantenimiento y rehabilitación del parque de viviendas y que mejoren la eficiencia de uso de dicho parque de viviendas.
e) Las medidas tendentes a la progresiva eliminación de la infravivienda.

Podrán asimismo servir para proponer las siguiente medidas incentivadoras;

a) Incentivos para la salida al mercado de viviendas deshabitadas que fomenten la efectiva ocupación de las mismas.
b) Oferta de viviendas en régimen de arrendamiento.
c) Ayudas a la rehabilitación de viviendas y edificios.
d) Medidas para el desarrollo del suelo residencial.
e) Medidas de intermediación en el mercado del arrendamiento de viviendas que garanticen su efectiva ocupación.
f) Aseguramiento de riesgos que garanticen el cobro de la renta, los desperfectos causados y la defensa jurídica de las viviendas alquiladas.
g) Las medidas fiscales aprobadas por la Comunidad Autónoma de Andalucía.
h) Subvenciones para propietarios, arrendatarios y entidades intermediarias.
i) Cualesquiera otras que se estimen convenientes.

El presente Plan Andaluz de Vivienda y Suelo redactado por el equipo técnico BLDPAISAJE URBANO, cumple además con el contenido dispuesto en el art.7.2 del Decreto 141/2016 de 2 de Agosto por el que se regula el Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020.

El coste de su redacción ha sido subvencionado en 1.000 euros por la Delegación Territorial de la Consejería de Fomento y Vivienda y 1.000 euros por la Diputación Provincial.

PLEE23071803

Visto lo cual, el Ayuntamiento Pleno por unanimidad de los asistentes ACUERDA:

1º) Aprobar inicialmente el Plan Municipal de Vivienda y Suelo.

2º) Remitir ejemplar del mismo junto con la certificación de este acuerdo de aprobación a la Delegación Territorial de la Consejería de Fomento y Vivienda

3º) Someter el mismo al trámite de información publica por el plazo de 30 días a efectos de examen del expediente por los interesados y presentar las reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas.

4º) Si transcurrido dicho plazo no se hubiera presentado ninguna se considerará aprobado definitivamente sin perjuicio de las rectificaciones que la Delegación Territorial pueda promover sobre el mismo.

3º) APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PROYECTO DE ACTUACIÓN PARA COMPLEJO RURAL CON CINCO APARTAMENTOS, ESPACIOS Y SERVICIOS AUXILIARES COMUNES Y PISCINA PARAJE LA VIÑA POL.8 PARC.60 PROMOTORA ISABEL MANUELA FERNÁNDEZ FUENTES.

En relación con este expediente, se ha seguido el procedimiento establecido en el art.43.1.d) de la Ley 7/2002 de 17 de diciembre de Ordenación Urbanística de Andalucía, habiéndose elevado el expediente para la emisión del informe preceptivo de la Delegación Territorial de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio de Jaén.

En dicho expediente consta informe jurídico del Sr. Secretario así como del técnico municipal. En el expediente constan los informes jurídicos y técnico para la admisión a trámite así como certificado de no haberse producido reclamaciones en el trámite de información pública.

El expediente ha sido informado favorablemente por la Delegación Territorial de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio dentro del expediente 11-025/18 con fecha 29 de junio de 2018.

Correspondiendo la aprobación definitiva del expediente a este Ayuntamiento mediante acuerdo del Pleno aprobando el Proyecto de Actuación y por todo lo antedicho, y estudiado el asunto NO HAY INCONVENIENTE PARA LA APROBACIÓN POR EL PLENO DEL PROYECTO DE ACTUACIÓN OBJETO DE ESTE EXPEDIENTE.

Visto lo cual, el Pleno acuerda por unanimidad, que son 9 votos favorables de los miembros presentes, que representa el quórum de mayoría absoluta del número legal de miembros, lo siguiente:

PLEE23071804

- APROBAR EL PROYECTO DE ACTUACIÓN PARA COMPLEJO RURAL CON CINCO APARTAMENTOS, ESPACIOS Y SERVICIOS AUXILIARES COMUNES Y PISCINA PARAJE LA VIÑA POL.8 PARC.60 PROMOTORA ISABEL MANUELA FERNÁNDEZ FUENTES.

- COMUNICAR EL PRESENTE ACUERDO A LOS INTERESADOS Y A LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTA Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO, ADVIRTIENDO QUE EN PLAZO NO SUPERIOR A UN AÑO DESDE LA COMUNICACIÓN DEL PRESENTE ACUERDO DEBEN PRESENTAR EL PROYECTO URBANÍSTICO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA OBRA.
- PUBLICAR EL ACUERDO EN LEGAL FORMA.

4º) APROBACIÓN DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El citado documento responde al documento organizativo a que hace referencia el art.69 del Estatuto Básico del Empleado Público, ha sido elaborado por la Secretaría General y proviene de una decisión consensuada entre la dirección política del Ayuntamiento y los trabajadores contando con la conformidad de la representación sindical.

Como **objetivo principal es eliminar la tasa de temporalidad del empleo público**. Es un pequeño Ayuntamiento donde como en muchos el índice de temporalidad en los efectivos es el 60% del personal, todos ellos provenientes de contratos laborales longevos que se han ido reanudando concatenando sucesivos de forma que su situación de facto es la de trabajadores con una relación laboral indefinida.

Este proceso de consolidación se efectuará supliendo las carencias de instrumentos organizativos a fin de darles una estructura legal y operativa. Para ello los OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN SON:

. - 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 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 comprometer a los empleados públicos con la mejora en la calidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía.

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.

Asimismo se trata de fomentar la consolidación del empleo temporal mediante la aplicación de los procesos descritos en El artículo 19.Uno.6 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018 se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal ***que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica así como otros servicios públicos.*** Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020 y serán coordinados por los Departamentos ministeriales competentes. La tasa de cobertura temporal de las plazas incursas en los procesos de estabilización, deberá situarse al final del período, en cada ámbito, por debajo del 8 por ciento.

Se han efectuado los siguientes análisis:

1º) Se realiza un análisis del ***contexto económico, social, demográfico, político****.*
2º) Se realiza ***un análisis de la adecuación de las necesidades a la prestación pública de servicios y a su forma de gestión*** *a fin de adecuar todo* ***a una CARTERA DE SERVICIOS y nos de al modelo organizativo****.*
3º) Se realiza un ***análisis de la organización de recursos humanos apta para ello****.*

*4º) Se realiza un análisis de los **procedimientos y procesos** de las potestades de autoridad.*
*5º) Se realiza una análisis prospectivo **económico-financiero**.*

Este proceso incluye:

1. Modificar o elaborar por tanto una nueva relación de puestos de trabajo que prevea las plazas de destino de los empleados que consoliden y estabilicen el puesto temporal.
2. Proceder a calcular la tasa de reposición de efectivos disponible para quienes puedan consolidar (de alta al menos desde 31 de diciembre de 2013) y la perteneciente a los que lleven desde antes de 2005, dado los diferentes procedimientos para cada grupo.
3. Estudiar la tasa de reposición de efectivos proveniente de las vacantes producidas en el pasado ejercicio (TRE ordinaria) y las plazas en plantilla e ejercicios anteriores no amortizadas consignadas presupuestariamente.
4. Diseño de los procesos selectivos con criterios generales y plan de trabajo.
5. Negociación sindical contando con la representación de los sindicatos más representativos a nivel provincial.
6. Funcionarización del laboral temporal que desempeña puesto y funciones públicas, igualdad del concepto desde el análisis de la estructuralidad como elemento esencial de la necesidad del puesto, y la vis atractiva de la ocupación de los puestos por personal funcionario. Concepto de puesto estructural, y posible equivalencia con reserva a funcionario.
7. Ser un instrumento de evaluación del trabajador de cara a las cuantías retributivas adaptándola a las funciones y responsabilidades de cada tarea.
8. La evaluación del desempeño puede incrustarse en el proceso selectivo de la consolidación como prueba objetivable, independientemente de la posibilidad legal de valorar los años de servicio en la fase de concurso. Esta es una medida temporal. La otra es una medida de calidad e idoneidad. Abandono de la fórmula de examen de conocimientos= aptitud.

Asimismo, en una primera fase: **LA PRIMERA ES PARA EFECTUAR DE MODO ÁGIL LA CONSOLIDACIÓN DE FORMA QUE SEA SIMPLIFICADA.**

Se analizará el cuestionario profesional de cada puesto consolidable para evaluar la formación, experiencia y aptitud para la permanencia en el puesto valorándose la evaluación del desempeño y la proactividad para la versatilidad de funciones y si cumplen los requisitos de estructuralidad.

Se crearán 10 puestos de trabajo sujetos a proceso de consolidación.

Se definirán las tareas de modo que; Analice los procedimientos, procesos administrativos en ejercicio de potestades administrativas y las tareas afectas a servicios públicos en la doble esfera potestad/servicios.

El contrato que vincula es laboral y sujeto al Derecho del Trabajo y por consiguiente la alteración de las funciones que se fijan contractualmente, como las tareas objeto del contrato o el puesto deben traspasarse sin más a la RPT como tareas del personal laboral, pudiendo hacer mención de algunas complementarias. En este aspecto, se debe respetar lo dispuesto en el ET sobre movilidad funcional, en los artículos 39 a 41.

Por último se refrenda un ACUERDO-MARCO DE CONDICIONES DE TRABAJO DE ESTE AYUNTAMIENTO CON UN ACUERDO DE CONSOLIDACIÓN PARA 10 PUESTOS TEMPORALES.

ACUERDO-MARCO 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 mediad 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.

Deberán sentarse las bases para la conformación de un convenio colectivo único que englobe a todo el personal actualizando los existentes a fin de que se adapten a los cambios normativos.

Se atenderá especialmente a los principios de paridad, de conciliación de la vida laboral y profesional, criterios para los trabajos de superior categoría, permisos por paternidad/maternidad, prevención de riesgos laborales.

Asimismo regulará la movilidad funcional del personal y la asignación de nuevas tareas de forma temporal y definitiva, los criterios estándar para la evaluación del desempeño, el derecho de promoción laboral, la redistribución de efectivos, la flexibilidad de horarios.

En este aspecto, se debe respetar lo dispuesto en el ET sobre movilidad funcional, en los artículos 39 a 41, TENIENDO SIEMPRE PRESENTE LA MOVILIDAD FUNCIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL SERÁ INTERPRETADA SIEMPRE DE MUTUO ACUERDO, EN DEFECTO DE PACTO.

Se fijarán los criterios para asignación individualizada de productividad y la gratificación por horas extraordinarias.

COMPLEMENTOS NO PERMANENTES

Se fijará en los Presupuestos una consignación para productividad que tratará de equilibrar las asignaciones anuales de las retribuciones globales, retribuir los periodos de más rendimiento, la asunción de responsabilidades extraordinarias y el nivel de efectividad.

Para ello se fijarán unos criterios para su asignación individualizada, y un procedimiento sumario.

En cuanto a las gratificaciones se estará a las cantidades que se fijen en convenio y a la tramitación contable de las mismas previa su justificación.

CARRERA ADMINISTRATIVA

Regulada en el Artículo 16 del TREBEP

Concepto, principios y modalidades de la carrera profesional de los funcionarios de carrera.

1. Los funcionarios de carrera tendrán derecho a la promoción profesional.

2. La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

A tal objeto las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios de carrera.

3. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto regularán la carrera profesional aplicable en cada ámbito que podrán consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:

a) Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20 de este Estatuto.

b) Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión establecidos en el capítulo III del título V de este Estatuto.

c) Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18.

d) Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.

Artículo 19. Carrera profesional y promoción del personal laboral.

1. El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.

2. 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.

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.

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 Bedmar y Garcíez llevará a cabo procesos de provisión, mediante los procedimientos de concurso y libre designación, según las características de los puestos que así vengan 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.

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 con la Diputación Provincial, que van adaptándose a las nuevas necesidades, modificando la concepción y estructura que tradicionalmente ha caracterizado la formación municipal.

Se elaborará un plan anual de formación del personal.

ACUERDO MUNICIPAL CONSOLIDACIÓN

CONTENIDO

Resulta obligado para las Administraciones Públicas acometer la solución del problema de la temporalidad por su negativa incidencia, no sólo en la calidad de vida laboral de los empleados afectados y en sus oportunidades de carrera y promoción profesional, sino también en la calidad de prestación de los servicios públicos que aquéllas tienen encomendados y ello, no obstante las limitaciones que en cuanto a la creación de empleo han venido estableciendo las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, que se ven ahora esclarecidas gracias al pronunciamiento del Tribunal Supremo, en sus sentencias de fechas 29 de octubre de 2010, 14 de diciembre de 2012 y 20 de noviembre de 2013, amén de la línea judicial europea sobre la materia y, especialmente, la Directiva 1999/70. Así como en las recientes normas introducidas por la LGPE para el año 2017.

El Ayuntamiento de BEDMAR-GARCÍEZ no es ajeno a esta problemática. En virtud de ello, es voluntad de dicha Institución proceder a regularizar una situación inadecuada y articular soluciones de futuro tanto para los empleados públicos como para los servicios afectados, a cuyo efecto, se elabora el presente Plan de Consolidación del Empleo Temporal del Ayuntamiento de BEDMAR-GARCÍEZ, de acuerdo con las cláusulas que se establecen a continuación.

PLEE23071811

CLÁUSULAS

Artículo 1.- OBJETO:
Es objeto del presente Acuerdo articular un proceso extraordinario de consolidación del empleo temporal de carácter estructural, referido al personal laboral en el Ayuntamiento BEDMAR-GARCÍEZ, a través de la figura de un Plan de Ordenación de los Recursos Humanos, de conformidad con lo dispuesto en el art. 69 y la DT 4ª del TRLEBEP, con el fin de regularizar las situaciones de interinidad prolongadas y las susceptibles de ser declaradas irregulares o impropias, con pleno respeto a los principios de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público, y todo ello, teniendo en cuenta las circunstancias concretas que justificadamente razone el Ayuntamiento, en base a determinar qué plazas serán objeto de consolidación en este proceso.

Artículo 2.- NATURALEZA Y FUNDAMENTO DEL ACUERDO

Este Acuerdo tiene naturaleza de norma convencional y se efectúa al amparo de lo previsto en los artículos 82 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como lo dispuesto en el art. 37.1 TRLEBEP y especialmente, en lo previsto en el artículo 19.Uno.6 último párrafo de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y artículo 19.Uno.9, de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

El Acuerdo de Consolidación del Empleo Temporal Estructural se instrumenta a través de un Plan de Ordenación de los Recursos Humanos (o Plan de Empleo), el cual se elabora de acuerdo con la capacidad del Ayuntamiento para elaborar sistemas de ordenación y planificación de sus recursos humanos, prevista en el art. 69 TRLEBEP.

Artículo 3.- AMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN

Quedará incluido en el ámbito de aplicación del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos, el personal laboral no fijo cuya relación de servicios sea considerada de carácter impropio, de acuerdo con lo que se establezca en el “Plan de Mejora” que incluye los fundamentos jurídicos y el cumplimiento de la consignación presupuestaria y teniendo en cuenta los condicionamientos establecidos en el artículo siguiente, así como la realidad patente en la Institución.

Dicho Plan de mejora quedará incorporado a este Acuerdo de cara a su aprobación por el órgano competente de este Ayuntamiento.

Artículo 4.- PLAZAS OBJETO DE CONSOLIDACIÓN

PLEE23071812

1. Serán objeto de consolidación, las relaciones de empleo en vigor con aquellos trabajadores cuya prestación de servicios sea anterior a 31.12.2014 que ocupen plazas de carácter estructural dotadas presupuestariamente, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo siguiente: En concreto, serán objeto de consolidación las plazas que se incluyen en la relación propuesta en el Anexo I.

Se analizará el cuestionario profesional de cada puesto consolidable para evaluar la formación, experiencia y aptitud para la permanencia en el puesto valorándose la evaluación del desempeño y la proactividad para la versatilidad de funciones.

Se adjunta un cronograma en el Anexo II

Se crearán 10 puestos de trabajo sujetos a proceso de consolidación.

Artículo 5.- TRAMITACIÓN

1. La ejecución del proceso de consolidación de este empleo no fijo se concretará a través de la inclusión de los puestos afectados en la RPT, así como de las plazas que correspondan en la Plantilla, la consiguiente aprobación y publicación de la Oferta de Empleo Público de aquéllas en los boletines oficiales de la Comunidad de Andalucía y del Estado, y la superación de los procesos selectivos correspondientes. (la norma contenida en la LGPE 2018, establece que dichas ofertas deberán aprobadas, publicadas y aprobadas en los años 2018 a 2020.

2. Dichos procesos no se encontrarán sometidos a la fase de provisión.

Artículo 6.- ÁMBITO TEMPORAL

En el plazo máximo de XX meses desde que exista posibilidad legal de llevar a cabo procesos de consolidación de empleo, y durante el año 2018-2019, se publicará la correspondiente convocatoria en los diarios oficiales que correspondan, y seguirá su curso normal dentro de los plazos y actuaciones previstos en la ley.

Artículo 7.- SISTEMA SELECTIVO

1. La articulación de estos procedimientos, siempre dentro del respeto a los principios constitucionales establecidos al efecto, se negociará en el ámbito del Ayuntamiento de BEDMAR Y GARCÍEZ.
2. 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 de méritos para personal laboral y el concurso-oposición para funcionario, 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 objeto de esta convocatoria o en puestos análogos, o bien por el desempeño de tareas propias de los puestos objeto de la convocatoria o de puestos análogos, si bien la experiencia en los puestos de trabajo del Ayuntamiento de BEDMAR-GARCÍEZ se valorará por encima de la experiencia en puestos semejantes en otras Instituciones, de conformidad con los postulados de la Memoria Justificativa e Informe Jurídico adjunto.
b) Todos aquellos méritos que, en su caso, puedan ser objeto de valoración por así disponerse expresamente en las bases de las convocatorias, tales como cursos de formación o perfeccionamiento relacionados con las funciones del puesto objeto de la convocatoria, estar en posesión de titulaciones superiores a las requeridas legalmente, etc.
3. El proceso de consolidación se articulará mediante sistemas de libre acceso, sujetos a los principios constitucionales señalados en el art.55.1 y 2 TRLEBEP y en especial, al de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
4. Las plazas objeto de estos procesos no computaran a efectos de la tasa de reposición anual de efectivos.

Artículo 8.- DISEÑO DE LOS PROCESOS SELECTIVOS

1. Las bases que se aprueben en ejecución de este proceso, de acuerdo con los criterios establecidos en este artículo, indicarán que lo son en ejecución del Plan de Consolidación de Empleo Temporal.
Dichas bases se negociarán con las organizaciones sindicales o/y representación unitaria de los trabajadores con anterioridad a la aprobación de las mismas.
2. Las bases incluirán un baremo con la valoración de los dos ámbitos del concurso, en su caso, de acuerdo con los términos del artículo anterior (experiencia por la prestación de servicios en los puestos de trabajo objeto de esta convocatoria o en puestos análogos, o por la realización de tareas propias de los mismos y cursos de formación o perfeccionamiento) y los respectivos sistemas de acreditación.
3. El porcentaje máximo de puntuación aplicable al concurso no podrá superar el 45% del total de la convocatoria. Como máximo, la experiencia que se decida valorar no podrá superar el 65% del 45% mencionado, o lo que es lo mismo, el 35 % en cómputo global. (orientativo)

Artículo 9.- PORCENTAJE DE RESERVA A FAVOR DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

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.

Artículo 10.- RECONOCIMIENTO DE SERVICIOS

PLEE23071814

Al personal que supere la convocatoria le serán reconocidos como servicios prestados el tiempo de antigüedad prestado en régimen de provisión temporal y/o indefinida, de conformidad con la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública.

Sometido el asunto a votación resulta aprobado por unanimidad, ordenando someter a publicidad el presente acuerdo.

Y no habiendo más asuntos que tratar, el Sr. Alcalde ordena levantar la sesión siendo las 8 y 35 minutos del día de la fecha, redactándose la presente acta de todo lo tratado y acordado de lo cual, yo, como SECRETARIO, CERTIFICO.

Vº,Bº
EL ALCALDE,