



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

PROPUESTA DE ACUERDO SOBRE ESTABILIZACION Y CONSOLIDACION DEL EMPLEO TEMPORAL ESTRUCTURAL

AYUNTAMIENTO DE ERMUA



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

ACUERDO SOBRE ESTABILIZACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL ESTRUCTURAL EN EL AYUNTAMIENTO DE ERMUA

PREÁMBULO

La Declaración sobre el Estatuto Básico del Empleado Público, entre otras a lo largo de los últimos años, firmada en Madrid el 13 de junio de 2006 por el Ministro de Administraciones Públicas y los sindicatos CC.OO, UGT y CSI-CSIF, la cual establecía que “La reducción de la temporalidad es un objetivo esencial del nuevo marco laboral de las administraciones para fomentar el empleo estable y de calidad”. En la misma línea se manifiesta la Declaración para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas, suscrita en Madrid, el 7 de septiembre de 2009. Otro tanto cabe aportar de la Resolución de 22 de octubre de 2009, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo Gobierno-Sindicatos, para la función pública en el marco del diálogo social 2010-2012. La misma idea postula la Declaración para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo en el Sector Público, (la llamada “Declaración de Murcia), de 14 de julio de 2005, que fija como objetivo la reducción de la tasa de temporalidad en las Administraciones Públicas para que ésta no supere el 10%. El objetivo de reducción de la temporalidad se contempla, asimismo, en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas sobre medidas retributivas y de Oferta de Empleo Público para los años 2007/2009, de 25 de septiembre de 2006, entre el Ministerio de Administraciones Públicas y las Organizaciones Sindicales más representativas



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Las situaciones motivadas por la temporalidad en el empleo y por determinadas características y efectos de la misma dio lugar a la elaboración de un importante informe del Defensor del Pueblo *“Funcionarios interinos y personal eventual (entendiéndose actualmente por tales, a los trabajadores laborales): la provisionalidad y temporalidad en el empleo público”*, que constituye una valiosa aportación para afrontar dicha problemática. En ese sentido, el Defensor del Pueblo subrayó la posibilidad de que las Entidades Locales pudieran acogerse a la realización de procesos selectivos de consolidación de empleo temporal, con arreglo a lo previsto en el artículo 39 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, (predecesor de la DT 4ª EBEP) en virtud del cual: *“La convocatoria de procesos selectivos para la sustitución de empleo interino o consolidación de empleo temporal estructural y permanente se efectuará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y mediante los sistemas selectivos de oposición, concurso o concurso-oposición. En este último caso, en la fase de concurso podrán valorarse, entre otros méritos, la experiencia en los puestos de trabajo objeto de convocatoria”*.

La propia DT 4ª del TRLEBEP se hace eco de ello, al disponer literalmente que:

“1. Las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

2. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

3. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del presente Estatuto.”

Tal es así que durante años ha sido posible poner en marcha diferentes instrumentos para acometer la estabilización de empleo precario, a través de los llamados “Planes de Empleo”.

Sin embargo, en los últimos tiempos España se ha visto inmersa en una profunda crisis económica que obligó al Gobierno a tomar decisiones, entre otras, en materia de empleo público, que incidían negativamente en la posibilidad de consolidar empleo precario, no obstante su carácter estructural, en muchos de los casos.

La Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (en adelante, LPGE), ha puesto fin a dicha limitación, abriendo una vía importante a la consolidación y estabilización de empleo temporal, al amparo del Acuerdo para la Mejora del Empleo Público, firmada entre el Gobierno y las Organizaciones sindicales más representativas, el día 29 de marzo de 2017.

Dispone dicho acuerdo lo siguiente:

“Las partes representadas en este Acuerdo son plenamente conscientes de que el personal al servicio de las Administraciones Públicas ha contribuido de



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

manera notable y directa a la recuperación económica y al cumplimiento de los compromisos adquiridos por España en materia de consolidación del gasto público, y ha tenido que soportar una parte importante del esfuerzo de austeridad llevado a cabo en el último periodo.

El esfuerzo de este colectivo ha sido un factor determinante en la consecución de los objetivos. Se le ha exigido un sacrificio sin el cual no hubiera sido posible dar solución a los problemas que atravesaba la economía española en el año 2012. También forma parte del análisis compartido en este Acuerdo que el objetivo necesario es garantizar la eficiencia y la calidad en la prestación de los servicios públicos, objetivo íntimamente ligados a la situación y condiciones laborales en las que debe prestar sus servicios el personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Una vez que se ha constatado una reducción significativa del déficit público y el inicio de la mejora de la economía, el Gobierno ha podido iniciar un proceso paulatino de recuperación de la situación preexistente en materia de personal, con un impacto económico acorde a las posibilidades financieras, centrándose en aquellos aspectos que se pueden considerar más sensibles para el personal al servicio del sector público, de modo que se dignifique el papel y las condiciones de los empleados públicos y, a la vez, contribuya a la modernización de las Administraciones (...)

Por su parte, el reciente II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, suscrito el 9 de marzo de 2018 por el Gobierno de España, a través de su Ministro de Hacienda y Función Pública, y las organizaciones sindicales CCOO, UGT, y CSIF, avanza en la línea de su predecesor y amplía la casuística enmarcada en los procesos de estabilización de empleo precario, lo cual se ha materializado en la Ley 6/2018 de 3 de julio de Generales del Estado para 2018.



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Señala dicho Acuerdo:

“Por otra parte, la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017 vino precedida de la firma de un Acuerdo de fecha 29 de marzo de 2017, para la mejora del empleo público, que ha servido para reforzar notablemente la situación en esta materia.

En este sentido, se acordó incrementar la tasa de reposición con el fin de incorporar nuevos efectivos, así como la puesta en marcha de un proceso de estabilización del empleo temporal, que permitiera mejorar la ordenación de los efectivos de las Administraciones Públicas y sobre todo dotar de estabilidad profesional a quienes participan en la prestación de los servicios públicos.

El citado Acuerdo preveía expresamente la creación de diferentes grupos de trabajo e instancias de negociación para trabajar conjuntamente en las materias derivadas del mismo.

*Las partes aquí representadas comparten la necesidad de continuar con la senda iniciada en el Acuerdo antes citado, **profundizando tanto en lo relativo a la previsión del incremento en los efectivos de nuevo ingreso, como en lo que se refiere a los procesos de estabilización, ampliando y universalizando el ámbito de los mismos**, y añadiendo además otras materias de gran importancia para los derechos de los empleados públicos.”*

En congruencia con dicho II Acuerdo y el art. 19 de “Oferta de empleo Público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal” de LPGE para 2018 se postula como sigue:

Sobre la base de dichos Acuerdos y teniendo en consideración la traslación que tales han tenido en las LPGE para 2017 y 2018, es voluntad de



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

esta Institución 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 aquéllos tienen encomendados.

A tales efectos se elabora el presente Plan de Consolidación y Estabilización de Empleo Temporal del Ayuntamiento de Ermua, de acuerdo con las cláusulas que se establecen a continuación.

CLÁUSULAS

Artículo 1.- OBJETO

Es objeto del presente Acuerdo articular un proceso extraordinario de consolidación y estabilización del empleo temporal de carácter estructural, referido al personal laboral en el Ayuntamiento de Ermua, a través de la figura de un Plan de Ordenación de los Recursos Humanos, de conformidad con lo dispuesto en el art. 69, la DT 4ª del TRLEBEP, y la LPGE, con el fin de regularizar las situaciones 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



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Este Acuerdo tiene naturaleza de norma convencional y se efectúa al amparo de lo previsto en el art. 37.1 TRLEBEP, especialmente en su Disposición Transitoria Cuarta y en la LPGE.

El Acuerdo de Consolidación y Estabilización de Empleo Temporal Estructural se instrumenta a través de un Plan de Ordenación de los Recursos Humanos, 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 (por consiguiente, también los indefinidos no fijos), cuya relación de servicios sea considerada de carácter impropio y enmarcada en alguno de los supuestos legales previstos en la normativa vigente, de acuerdo con lo que se establezca en el “Informe Jurídico y Memoria Justificativa” y teniendo en cuenta los condicionamientos establecidos en el artículo siguiente, así como la realidad patente en la Institución.

Dicho Informe-Memoria quedará incorporado a este Acuerdo de cara a su aprobación por el órgano competente de este Ayuntamiento.

Artículo 4.- PLAZAS OBJETO DE ESTABILIZACION

Serán objeto de consolidación y estabilización las relaciones de empleo circunscritas en alguno de los supuestos previstos en normativa actual, de



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

conformidad con lo dispuesto en el “Informe Jurídico y Memoria Justificativa”.

Artículo 5.- TRAMITACION

1. La ejecución del proceso de consolidación y estabilización de este empleo no fijo se concretará a través de la inclusión de las plazas que correspondan en la Plantilla, teniendo en consideración lo previsto en la RPT, sin perjuicio de la modificación que sobre aquélla se haya de operar, con la consiguiente aprobación y publicación de la Oferta de Empleo Público de aquéllas en los boletines oficiales que correspondan de País Vasco y del Estado, y la superación de los procesos selectivos correspondientes.

Artículo 6.- ÁMBITO TEMPORAL

En el plazo máximo de un mes desde la firma se publicará la correspondiente convocatoria en el BOP de Vizcaya, que seguirá su curso normal dentro de los plazos y actuaciones previstos en la ley, procurando que la sustanciación del proceso se resuelva con agilidad, lo más pronto que sea posible.

Artículo 7.- SISTEMA SELECTIVO

1. El sistema selectivo a emplear en la consolidación será, habida cuenta el perfil especializado de las plazas y del planteamiento excepcional en su convocatoria, el de concurso-oposición libre, en el que



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

se valorará por separado y en la fase de concurso, 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 Ermua se valorará ligeramente por encima de la experiencia en puestos semejantes en otras Instituciones.

b) **La experiencia por la prestación de servicios en cualquier categoría profesional o plaza, en cualquier Administración Pública.**

c) **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.**

2. 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.

Artículo 8.- DISEÑO DE LOS PROCESOS SELECTIVOS



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

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 y Estabilización de Empleo Temporal.

Se dará audiencia a la representación 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 y los respectivos sistemas de acreditación.

3. El porcentaje máximo de puntuación aplicable al concurso no podrá superar el **40%** del total de la convocatoria.

4. La fase de oposición deberá verificarse mediante la superación, al menos, de **dos ejercicios**, uno de carácter teórico, que versará sobre las materias comunes y específicas del temario que acompañará a las bases, y otro de carácter práctico, si bien la puntuación a otorgar por este segundo ejercicio será mayor a la otorgada por el primero.

Esta mayor puntuación encuentra su justificación en el cumplimiento de las premisas que marca la legislación sobre la aprobación de la oferta de empleo público, que no son otras que la “*disminución del peso de los ejercicios de carácter memorístico*”, y la “*adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar*”, dependiendo de la situación, y todo ello, con mayor motivo, cuando el proceso lo es por referencia a un Plan de Ordenación de los Recursos Humanos, como es el caso.



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

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

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.

En Ermua, a 9 de Octubre de 2018

MESA DE NEGOCIACIÓN

AYUNTAMIENTO DE ERMUA