

Núm. Expediente: GEN-RRHH/2020/429

Fecha Apertura: 29/09/2020

Interesado:

NIF/CIF:

Procedimiento Genérico de Recursos Humanos

Código Seguro de Verificación

Asunto: PLAN DE ORDENACION DE RECURSOS HUMANOS PARA LA CONSOLIDACION Y ESTABILIZACION DEL EMPLEO TEMPORAL

13520435557656101521

**DON BARTOLOMÉ BUENDÍA MARTÍNEZ, ASESOR JURÍDICO, SECRETARIO ACCIDENTAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CIEZA (MURCIA).**

**CERTIFICO: Que el Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 6 de octubre de 2020, adoptó el acuerdo que copiado literalmente del borrador del acta es como sigue:**

“Se somete al Ayuntamiento Pleno la siguiente propuesta de la Alcaldía que fue dictaminada favorablemente por la comisión informativa de asuntos generales, en sesión celebrada el 30 de septiembre de 2020:

“La Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, recoge en su Título III las normas que regulan los gastos de personal de las distintas administraciones públicas durante el citado ejercicio. El Artículo 18 dispone las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público, incluyendo a las Corporaciones Locales y Organismos de ellas dependientes entre los entes integrantes del denominado sector público.

Respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del Capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos, se establecen una serie de sectores y administraciones en los que la tasa de reposición se fijará hasta un máximo del 100 por ciento.

En los sectores y Administraciones no recogidos en el apartado anterior, la tasa de reposición se fijará hasta un máximo del 50 por ciento.

Las Administraciones y sectores señalados en las letras A), B), G), O) y P) y Policía Local, regulados en el apartado Uno.2 anterior, el personal docente e investigador comprendido en la letra J) del apartado Uno.2 anterior, así como el personal que preste servicios en materia de gestión tributaria y recaudación y de inspección y sanción de servicios y actividades, el personal del Servicio Público de Empleo Estatal y entidades autonómicas equivalentes que preste servicios en materia de gestión y control de prestaciones de desempleo y actividades dirigidas a la formación para el empleo, y el personal de la Escala de Médicos-Inspectores del Cuerpo de Inspección Sanitaria de la Administración de la Seguridad Social del Instituto Nacional de la Seguridad Social, además de la tasa resultante del apartado Uno.2 y 3, podrán disponer de una tasa adicional para

*La copia impresa de este documento podrá ser validada mediante su CSV: 13520435557656101521 en: <http://cotejar.cieza.es>*

estabilización de empleo temporal que incluirá hasta el 90 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016.

La tasa de cobertura temporal en cada ámbito deberá situarse al final del período por debajo del 8 por ciento.

El **artículo 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018** dispone que, además de lo establecido en el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, 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. Ello permite la inclusión en los procesos de estabilización de aquellas plazas de plantilla dotadas presupuestariamente que ha venido ocupadas mediante interinidad o cualquier otra modalidad de contratación temporal con anterioridad al 31/12/2014.

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.

La Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Cieza, en sesión celebrada el 27 de diciembre de 2018, acordó aprobar la Oferta de Empleo Público para el año 2018 en la que se incluían las plazas afectadas por los procesos de consolidación y estabilización (BORM nº 16 de 21/01/2019).

El artículo 69 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público dispone que la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá 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. Las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos.

El presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos ha sido elaborado por un grupo técnico formado en el seno de la Federación de Municipios de la Región de Murcia, siendo ratificado tanto por la Mesa de la Administración Local constituida por la Federación de Municipios y los sindicatos CC.OO., UGT y CSI-CSIF, como por la Asamblea de la Federación.

El Plan fue aprobado por la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Cieza en sesión celebrada el pasado 15 de septiembre de 2020.

Por todo ello, la Concejala que suscribe, Concejala Delegada de Recursos Humanos, al Pleno

del Ayuntamiento de Cieza eleva la siguiente

## **PROPUESTA DE ACUERDO**

APROBAR el siguiente Plan de Ordenación de Recursos Humanos para la regulación de los procesos de consolidación y estabilización del empleo temporal previstos en las Leyes de Presupuestos General del Estado de 2017 y 2018, con el objetivo de la reducción de la tasa de temporalidad:

### **PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

#### **AYUNTAMIENTO DE CIEZA (Murcia).**

#### **1. INTRODUCCIÓN.**

El objetivo primordial de toda Administración Pública partiendo del artículo 103.1 de la Constitución Española es servir al interés general. En este sentido, en relación con los medios de que dispone para tal servicio, el artículo 69 del 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 (en adelante TREBEP), determina que la planificación de los recursos humanos siempre debe tener 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”, que entre otras medidas, supone estabilizar y consolidar las plazas adecuadas actualmente existentes en la plantilla municipal.

Es por lo que teniendo en cuenta las medidas que se han ido adoptando para reducir la alta tasa de temporalidad/eventualidad en el empleo público, resaltando las últimamente adoptadas en el “Acuerdo para la Mejora del Empleo”, firmado por el Gobierno de la Nación y las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la Administración Pública, que fueron recogidas en el artículo 19 “Oferta de Empleo Público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal”, de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, así como el reciente Acuerdo firmado el día 9 de marzo de 2018, por los mismos actores, en relación a seguir adoptando medidas para la reducción de la alta tasa de temporalidad/eventualidad del empleo público que han sido recogidas en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado.

Estas medidas han supuesto un levantamiento de las contempladas en el Real Decreto 20/2011, sobre el ingreso y reposición de personal en la Administración. Es más, dichas restricciones al ingreso de personal afectaban incluso a las plazas cubiertas por personal interino, como así concluye la Sentencia del Tribunal Supremo en Sentencia 3039/2015, de 2 de diciembre, haciendo referencia al artículo 21 de la Ley 22/2013, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.

En definitiva, los procesos de estabilización y consolidación que se recogen por este Ayuntamiento en su Plan de Ordenación de Recursos Humanos, no pretenden otra cosa que, de manera excepcional y única, conseguir lo señalado por la STC 107/2003, de 2 de junio, “...la estabilidad en el empleo para quienes llevan un periodo más o menos prolongado de tiempo desempeñando satisfactoriamente las tareas encomendadas”, mediante la articulación de unos criterios especiales de aplicación a los diferentes procesos selectivos, que atienden a las necesidades reales de las plazas cuya cobertura se pretende.

## 2. OBJETIVO.

Considerando lo dispuesto en el artículo 69.1.e) del TREBEP, donde se contempla la posibilidad que las Administraciones Públicas prevean la incorporación de recursos humanos a través de sus Ofertas de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo 70 de la misma norma.

La redacción del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos obedece a la necesidad de este Ayuntamiento de contar con un instrumento adecuado para la correcta planificación de sus recursos humanos, así como de atender al objetivo, de carácter excepcional, de estabilización del empleo temporal en las administraciones públicas en los términos establecidos en artículo 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018 (en adelante, Ley 6/2018), de carácter básico y dictado al amparo de los artículos 149.1.13.<sup>a</sup> y 156.1 de la Constitución.

En base a lo dispuesto en la Ley 6/2018, la estabilización del empleo temporal deberá incluir todas 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, con el fin de reducir la tasa de temporalidad del 43,20 % (incluido el personal indefinido no fijo) en el Ayuntamiento de Cieza por debajo del 8 por ciento.

Por otra parte, la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 permite la estabilización mediante consolidación de empleo temporal de aquellas plazas que estén dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Además de las plazas de carácter estructural, es decir, aquellas que están incluidas en la plantilla orgánica y que forman parte del presupuesto del Capítulo I de cada una de las Corporaciones Locales, se han venido ocupando durante un período ininterrumpido de más de cinco años, un número importante de puestos de trabajo mediante contratos laborales temporales, o nombramientos como funcionarios interinos. Personal que accedió a la Administración para cubrir puestos de trabajo de carácter coyuntural y que con el devenir del tiempo se convirtieron en estructurales. Por esta razón, es preciso incorporar en cada una de las plantillas orgánicas las plazas a las que están adscritos estos puestos de trabajos, con el fin de su inclusión en las ofertas de empleo

público en el marco de lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley 6/2018, a través de los diferentes procesos de Consolidación/Estabilización, y poder así cumplir con el objetivo del índice de temporalidad previsto para el año 2020.

Las plazas correspondientes a estos puestos de trabajo se incluirán en la tasa adicional de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en la LPGE 2018 para los colectivos del personal de los servicios de administración y servicios generales, y otros servicios públicos.

Además, procederá la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo para adaptarla a la plantilla presupuestaria.

Para este fin, la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Cieza aprobó, en sesión celebrada el pasado 27/12/2018 la Oferta de Empleo Público del ejercicio 2018 que incluía las plazas incursas en los procedimientos de consolidación y estabilización del empleo temporal (BORM nº16 de 21/01/2019).

Este proceso de estabilización, objeto del Plan de Ordenación de Recursos Humanos, es un proceso excepcional, marcado como único e irrepetible en base a la tasa de temporalidad del 43,20 % (incluido el personal indefinido no fijo) que este Ayuntamiento tiene en su plantilla, por lo que en el mismo se deberán recoger las medidas que afecten a las ofertas de empleo público y a las bases de las respectivas convocatorias.

### 3. ANTECEDENTES.

La consolidación de empleo no tuvo su origen en la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, puesto que hubo otras medidas anteriores a esta norma que el Estado adoptó para reducir la temporalidad en el empleo público, entre ellas podemos citar:

El Decreto Ley 22/1977, de 20 de marzo, inició en la etapa predemocrática los procesos de consolidación del empleo temporal estableciendo que en los concurso o pruebas para cubrir plazas de funcionarios de carrera en la Administración del Estado debería reservarse hasta un 25% de las plazas para el personal eventual, interino o contratado que se encontraran desempeñando plazas de igual categoría a las del objeto del concurso.

Tras la aprobación de la Constitución de 1978, con ocasión de la primera Reforma de envergadura en la Función Pública, en la Disposición Transitoria 6ª, de la Ley 30/1984, se fue un paso más allá y se establecieron los denominados procesos de consolidación “restringidos”, esto es, eran restringidos porque los únicos ciudadanos que podían participar en los mismos eran, precisamente el personal contratado administrativo e interino en activo al tiempo de la correspondiente convocatoria.

Cabe recordar, siguiendo un poco los antecedentes de la consolidación de empleo público, el

artículo 39 de la Ley 50/1998, de Medidas Fiscales que la convocatoria de procesos selectivos para la sustitución del personal interino o consolidación del personal temporal habría de garantizar los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

La Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 27/1991 resolvió que la convocatoria de "pruebas específicas" de acceso a la función pública de las Comunidades Autónomas andaluza y canaria, sólo aptas para quienes estuvieran prestando servicios en esas Administraciones, y en las que se consideraba mérito el tiempo efectivo de servicios prestados como personal contratado e interino **no era inconstitucional, siempre y cuando** que ese carácter "específico" no supusiera una restricción a las exigencias de mérito y capacidad, es decir, que **no fuera un "título de legitimación exclusivo"**.

La Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 12/1999, de 11 de febrero, en su fundamento jurídico tercero, señalaba que *"Entre las condiciones que han de darse para que no quepa apreciar infracción alguna del art. 23.2 de la Constitución hemos señalado las siguientes: primera, y según se ha dicho, que se trate de una **situación excepcional**; segunda, que sólo se acuda a este tipo de procedimientos **por una sola vez**, pues de otro modo se perdería su condición de remedio excepcional para una situación igualmente excepcional; y, tercero, que dicha posibilidad esté prevista en una norma con rango legal."*

La Sentencia 107/2003, de 2 de junio, resolvió en su fundamento jurídico cuarto que *"...la conexión entre **acceso en condiciones de igualdad**, por un lado, y el acceso de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, por otro, nos ha llevado también a controlar, para evitar una "diferencia de trato irracional o arbitraria entre los concursantes" (STC 60/1994, de 28 de febrero, FJ 4), la valoración dada a algún mérito en concreto, cual es, particularmente y a los efectos que interesan en el presente caso, el relativo a **la toma en consideración de la previa prestación de servicios a la Administración**. Esta última circunstancia, en efecto, si bien se ha reconocido que puede ser tomada en consideración para evaluar la "aptitud o capacidad" (SSTC 67/1989, de 18 de abril, FJ 3, y 185/1994, de 20 de junio, FJ 6.b) del aspirante, **ni puede llegar a convertirse en un requisito que excluya la posibilidad de concurrencia de terceros, ni tener una dimensión cuantitativa que rebase el "límite de lo tolerable"** (SSTC 67/1989, de 18 de abril, FJ 4, 185/1994, de 20 de junio, FJ 6.c, y 73/1998, de 31 de marzo, FJ 3.b)."*

Esta misma sentencia, en su Fundamento quinto, señalaba que *"**La finalidad de consolidar el empleo público temporal no puede considerarse a priori constitucionalmente ilegítima**, ya que pretende conseguir estabilidad en el empleo para quienes llevan un periodo más o menos prolongado de tiempo desempeñando satisfactoriamente las tareas encomendadas, ni por tanto lo será tampoco la previsión de valorar en la fase de concurso los servicios prestados como experiencia previa del personal afectado. **La valoración como mérito de la antigüedad o experiencia previa no puede estimarse**, pues, como **una medida desproporcionada, arbitraria o irrazonable** con relación a esa finalidad de consolidación del empleo temporal y, aunque efectivamente establece una desigualdad, ésta viene impuesta en atención a un interés público legítimo y no responde al propósito de excluir a nadie de la posibilidad efectiva de acceso a la*



*función pública (...) La máxima puntuación que puede obtenerse por servicios previos (40 puntos con cinco o más años de servicio) supone un 27,58 por 100 de la puntuación máxima que podría obtenerse en total en el proceso selectivo (hasta 100 puntos en la fase de oposición, más 5 puntos por poseer un grado académico superior al exigido en la convocatoria, más un máximo de 40 puntos por servicios previos). De ahí que la relevancia cuantitativa otorgada a dicho mérito no pueda considerarse desproporcionada ni que traspase "el límite de lo tolerable" (SSTC 67/1989, de 18 de abril, FJ 4; 185/1994, de 20 de junio, FJ 6.c; 11/1996, de 29 de enero, FJ 6; y 83/2000, de 27 de marzo, FJ 4)."*

#### 4. MARCO LEGAL.

- 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.

#### 5. ALCANCE.

El presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Cieza no supondrá un incremento del gasto puesto que, la estabilización de empleo temporal solamente incluirá aquellas plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan sido ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente en puestos adscritos a las mismas durante al menos los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los colectivos de servicios de administración y servicios generales, así como otros servicios públicos para los procesos de estabilización; y aquellas otras que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal o indefinida desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005 (procesos de consolidación).

El Ayuntamiento de Cieza cuenta con una plantilla total de 279 empleados públicos, entendiéndose como plantilla el número de empleados que se encuentran prestando servicios, ya sea mediante una relación de servicios de carácter laboral o funcionarial e independientemente de si se encuentran vinculados al Ayuntamiento de forma permanente o temporal (no se incluye a altos cargos y personal eventual), de los cuales:

- 17 son personal laboral fijo.
- 117 son personal funcionario de carrera.

- 71 son personal funcionario y/o laboral temporal o indefinido que ocupan plaza al menos durante tres años ininterrumpidamente con anterioridad al 31 de diciembre de 2017 o personal funcionario y/o laboral temporal o indefinido que ocupan plaza con anterioridad al 1 de enero de 2005.

Por lo tanto, la tasa de temporalidad o provisionalidad (incluido el personal indefinido no fijo) en este Ayuntamiento es del 43,20 %, convirtiéndose en un objetivo de esta Administración reducir la misma al 8%, a través de un procedimiento extraordinario de estabilización, que ha sido previamente negociado, consensado y acordado con todas las organizaciones sindicales, además de los procesos de consolidación recogido en la disposición transitoria cuarta del TREBEP.

#### 5.1.-Procedimiento de estabilización:

Este procedimiento, será extraordinario porque solo afectará a las plazas de la plantilla de este Ayuntamiento que cumplan con los requisitos del artículo 19. Uno. 9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado durante un período de tiempo comprendido entre los años 2018 y 2020, diferenciándose del resto de procedimientos, denominados de turno libre, y que son aquellos que responden a los procesos selectivos por tasa de reposición o para cubrir plaza de indefinidos no fijos, por sentencia judicial y que no cumplan los requisitos para ser incluidos en los procesos de estabilización.

Será único, porque este procedimiento solamente se realizará por una ocasión, en coordinación de forma extraordinaria con los diferentes Ayuntamientos de la Región, a través de la Federación de Municipios de la Región de Murcia, para el desarrollo de los mismos; y con el fin de regularizar la temporalidad de los empleados públicos de esta Administración que, exclusivamente cumplan con los requisitos expuestos en el párrafo anterior.

Y en virtud de lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, en la convocatoria de los procesos selectivos para la sustitución del empleo interino afectado exclusivamente por el artículo 19. Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, se valorará en la fase de concurso, entre otros méritos, la experiencia en los puestos de trabajo objeto de convocatoria.

#### 5.2.-Procedimiento de consolidación:

Incluirá aquellas plazas que, de acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017:

- Ocupadas desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal.
- Dotadas presupuestariamente y que por lo tanto su cobertura no suponga un incremento del gasto ni de efectivos de personal.
- 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, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

## 6. MEDIDAS.

### A) CREACIÓN DE PLAZAS EN PLANTILLA ÓRGANICA.

Las anteriores restricciones presupuestarias a la provisión definitiva de plazas, ha venido forzando el recurso a las diversas formas de contratación temporal, como mecanismo para dar satisfacción a necesidades que, quizás en un principio, pudieran ser coyunturales o puntuales pero que la realidad, y fundamentalmente, la falta o limitación de la cobertura de vacantes generadas, ha terminado por convertirse en estructural.

Por otro lado, las herramientas contractuales que la ley ofrece (tanto en el ámbito funcional como laboral), para poder dar respuesta a situaciones temporales de necesidad, se ha visto en muchos casos desbordada, obligando, bien en unos casos a la sucesiva extinción y nueva contratación de relaciones para la satisfacción de idénticas necesidades, bien en otros, a la prórroga indebida de las relaciones más allá de los límites legales.

Así pues, debemos reconsiderar las necesidades estructurales de recursos humanos de este Ayuntamiento ante la posibilidad de contrataciones o nombramientos interinos superiores al límite temporal de tres años, al considerar lo dispuesto, tanto en el artículo 10.1.c) del TREBEP, a cuyo tenor literal dice "...La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.." ; como en el artículo 15.1.a) 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, en base al cual, dice literalmente que "...Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa..."

Ante esta situación, se ha realizado un estudio orientado a la verificación, entre la plantilla de personal temporal del Ayuntamiento de cara a detectar y en su caso, declarar formalmente el carácter estructural de aquellas plazas que a lo largo del tiempo se han convertido en necesarias de forma permanente, al tener las mismas adscritos puestos de trabajo que se han convertido en básicos para el normal funcionamiento de los servicios municipales de este Ayuntamiento, sin perjuicio de que los mismos no hayan podido salir a cobertura definitiva, por las restricciones habidas en las

anteriores leyes presupuestarias.

Nos encontramos ante una situación compleja ya que la mayoría de los puestos están provisionados temporalmente con efectivos que llevan como mínimo cuatro años continuados prestando sus servicios de manera temporal, y en algunos casos, se prolongan más allá de los cinco años.

Por esta razón se considera que es preciso la dotación y creación de plazas, que coincidirían sustancialmente en su contenido y funciones con los puestos de carácter coyuntural en origen, que en la actualidad están cubiertos por trabajadores unidos a la administración mediante contratos temporales extendidos durante períodos, en todo caso, superiores a los tres años y anteriores a diciembre de 2017, siempre y cuando que no suponga un incremento del gasto ni de efectivos.

El fundamento de esta propuesta nace del análisis de la posición de los empleados que en la actualidad desempeñan esos puestos, en el bien entendido de que, cualquier decisión extintiva a su respecto que no estuviera debidamente justificada, podría determinar el reconocimiento a su favor de compensaciones económicas, con lo que ello supondría un incremento en las consecuencias económicas del Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

Por todo lo expuesto, es preciso modificar la plantilla orgánica de esta Administración, para incluir aquellas plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal durante más de cuatro años; sin incremento en el gasto presupuestario del capítulo I ni aumento de efectivos en la plantilla municipal, así como proceder a la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los contratos de trabajo temporales o nombramientos interinos que se consideran que deben incluirse en la plantilla orgánica y en la Relación de puestos de trabajo, conforme a los requisitos establecidos, son:

Categoría/puesto	Objeto Contrato/nombramiento	Antigüedad
Agente de Desarrollo Local	Promoción y Fomento del Empleo	29/10/2009

Una vez modificada Relación de Puestos de Trabajo y Plantilla, la plaza deberá ser incluida en la correspondiente Oferta de Empleo Público, como proceso de consolidación de empleo temporal, diferenciada de aquellas otras que computen para la tasa de reposición de efectivos.

#### B) PLAZAS INCLUIDAS EN LA OFERTA DE EMPLEO PUBLICO DE 2018.

Las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público para 2018 y que se encuentran ligadas a los procesos de Consolidación/Estabilización, son las siguientes, indicando los puestos de trabajo a los que se encuentran adscritas:

**Personal funcionario:**

PLAZA	CODIGO PUESTO	SERVICIO	SIST.	TIPO DE PROCESO
ARQUITICO	022-NI-2008	URBANISMO Y ARQUITECTURA	LIBRE	ESTABILIZACION 2018

*La copia impresa de este documento podrá ser validada mediante su CSV: 13520435557656101521 en: <http://cotejar.cieza.es>*

ARQUITECTO	001-NI-2005	URBANISMO Y ARQUITECTURA	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
ARQUITECTO TECNICO	30-B17	URBANISMO Y ARQUITECTURA	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
INGENIERO TECNICO O.P.	004-NI-2008	URBANISMO Y ARQUITECTURA	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
CONSERJE	42-E09	PISCINA CLIMATIZADA	LIBRE	ESTABILIZACION 2018

**Personal laboral:**

PLAZA	CODIGO PUESTO	SERVICIO	SIST.	TIPO DE PROCESO
OFICIAL OF. MULTIPLES	004-NI-2014	MANTENIMIENTO VIAS PUBLICAS	LIBRE	CONSOLIDACION
OFICIAL OF. MULTIPLES	006-NI-2014	MANTENIMIENTO VIAS PUBLICAS	LIBRE	CONSOLIDACION
OFICIAL OF. MULTIPLES	009-NI-2014	FOMENTO PROM EMPLEO	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
OFICIAL OF. MULTIPLES	008-NI-2014	MANTENIMIENTO VIAS PUBLICAS	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
OFICIAL OF. MULTIPLES	002-NI-2014	MANTENIMIENTO VIAS PUBLICAS	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
OFICIAL OF. MULTIPLES	005-NI-2014	PROM.DIF.CULTURAL	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
OFICIAL OF. MULTIPLES	001-NI-2014	ALUMBRADO PUBLICO	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
OFICIAL OF. MULTIPLES	042-2002	AUDITORIO AURELIO GUIRAO	LIBRE	CONSOLIDACION
CONSERJE	888001	PERSONAS MAYORES	LIBRE	CONSOLIDACION
CONSERJE	888004	EDUCACION PERSONAS ADULTAS	LIBRE	CONSOLIDACION
CONSERJE	1012702-Q08	COLEGIOS PUBLICOS	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
CONSERJE	5550002-Q08	SECRETARIA GENERAL	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
EDUCADOR INFANTIL	20-NI-2005	ESCUELA INFANTIL	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
EDUCADOR INFANTIL	012-NI-2014	ESCUELA INFANTIL	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
TRABAJADOR SOCIAL	001-NI-2018	SERVICIOS SOCIALES	LIBRE	ESTABILIZACION
TRABAJADOR SOCIAL	019-NI-2008	PISO TUTELADO	LIBRE	CONSOLIDACION
TRABAJADOR SOCIAL	001-NI-2013	ACOMPANAMIENTO INCL.SOCIAL	LIBRE	CONSOLIDACION
TRABAJADOR SOCIAL	010-NI-2017	ASISTENCIA DOMICILIARIA	LIBRE	ESTABILIZACION
EDUCADOR SOCIAL	002-NI-2013	ACOMPANAMIENTO INCL.SOCIAL	LIBRE	ESTABILIZACION
PSICOLOGO	016-2001	PROMOCION DE LA MUJER	LIBRE	CONSOLIDACION
TECNICO MEDIO	021-NI-2008	PROTECCION DEL MEDIO AMBIENTE	LIBRE	CONSOLIDACION
TECNICO MEDIO	020-NI-2008	FOM.Y PROM. DEL EMPLEO	LIBRE	CONSOLIDACION
FISIOTERAPEUTA	016-NI-2008	ATENCION TEMPRANA	LIBRE	ESTABILIZACION
OPERARIO MANT.INST.DEP.	008-2001	COLEGIOS PUBLICOS	LIBRE	CONSOLIDACION
OPERARIO MANT.INST.DEP.	30913-Q08	POLIDEPORTIVO MUNICIPAL	LIBRE	CONSOLIDACION
OPERARIO MANT.INST.DEP.	009-NI-2005	CAMPOS DE FUTBOL	LIBRE	CONSOLIDACION
OPERARIO MANT.INST.DEP.	002-2013	POLIDEPORTIVO MUNICIPAL	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
OPERARIO MANT.INST.DEP.	45004	CAMPOS DE FUTBOL	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
OPERARIO MANT.INST.DEP.	001-2013	POLIDEPORTIVO MUNICIPAL	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
OPERARIO MANT.INST.DEP.	330702-Q08	SALA DE BARRIO	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
OPERARIO MANT.INST.DEP.	14-NI-2006	CAMPOS DE FUTBOL	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
OPERARIO MANT.INST.DEP.	001-NI-2014	PISCINA CLIMATIZADA	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
PROFESOR DE MUSICA	26004-X20	CASA DE LAS ARTES	LIBRE	CONSOLIDACION
PROFESOR DE MUSICA	26003-X20	CASA DE LAS ARTES	LIBRE	CONSOLIDACION
PROFESOR DE MUSICA	23022-X20	CASA DE LAS ARTES	LIBRE	CONSOLIDACION
PROFESOR DE MUSICA	26002-X20	CASA DE LAS ARTES	LIBRE	CONSOLIDACION
PROFESOR DE MUSICA	23014-X20	CASA DE LAS ARTES	LIBRE	CONSOLIDACION
PROFESOR DE MUSICA	26006-X20	CASA DE LAS ARTES	LIBRE	CONSOLIDACION
PROFESOR DE MUSICA	26001-X20	CASA DE LAS ARTES	LIBRE	CONSOLIDACION
PROFESOR DE MUSICA	23002-X20	CASA DE LAS ARTES	LIBRE	CONSOLIDACION
PROFESOR DE MUSICA	23013-X20	CASA DE LAS ARTES	LIBRE	CONSOLIDACION
PROFESOR DE MUSICA	23003-X20	BIBLIOTECA MUNICIPAL	LIBRE	CONSOLIDACION
PROFESOR DE MUSICA	26004-X20	CASA DE LAS ARTES	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
PROFESOR DE MUSICA	26003-X20	CASA DE LAS ARTES	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
PROFESOR DE MUSICA	23022-X20	CASA DE LAS ARTES	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
PROFESOR DE MUSICA	26002-X20	CASA DE LAS ARTES	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
PROFESOR DE MUSICA	23014-X20	CASA DE LAS ARTES	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
PROFESOR DE MUSICA	26001-X20	CASA DE LAS ARTES	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
PROFESOR DE MUSICA	23002-X20	CASA DE LAS ARTES	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
PROFESOR DE MUSICA	26001-X21	CASA DE LAS ARTES	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
PROFESOR DE MUSICA	23002-X21	CASA DE LAS ARTES	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
PROFESOR DE MUSICA	26001-X22	CASA DE LAS ARTES	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
ADMINISTRATIVO NIVEL 1	006-NI-2006	BIBLIOTECA MUNICIPAL	LIBRE	CONSOLIDACION
ADMINISTRATIVO NIVEL 1	003-NI-2006	SERVICIO ATT E INF CIUDADANO	LIBRE	CONSOLIDACION
ADMINISTRATIVO NIVEL 1	001-NI-2015	PISCINA CLIMATIZADA	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
TECNICO AUX.INFORMATICA	001-NI-2009	INFORMATICA	LIBRE	CONSOLIDACION
TECNICO AUX.INFORMATICA	002-NI-2009	INFORMATICA	LIBRE	CONSOLIDACION
TECNICO AUX.INFORMATICA	018-NI-2009	INFORMATICA	LIBRE	CONSOLIDACION
TECNICO AUX.INFORMATICA	017-NI-2008	GESTION DEL PATRIMONIO	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
MONITOR DE DEPORTES	007-NI-2005	DEPORTE EN EDAD ESCOLAR	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
MONITOR DE DEPORTES	018-NI-2014	PISCINA CLIMATIZADA	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
MONITOR DE DEPORTES	014-NI-2014	PISCINA CLIMATIZADA	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
MONITOR DE DEPORTES	017-NI-2014	PISCINA CLIMATIZADA	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
MONITOR DE DEPORTES	004-NI-2015	PISCINA CLIMATIZADA	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
MONITOR DE DEPORTES	002-NI-2015	PISCINA CLIMATIZADA	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
MONITOR DE DEPORTES	015-NI-2014	PISCINA CLIMATIZADA	LIBRE	ESTABILIZACION 2018
MONITOR DE DEPORTES	016-NI-2014	PISCINA CLIMATIZADA	LIBRE	ESTABILIZACION 2018

La copia impresa de este documento podrá ser validada mediante su CSV: 13520435557656101521 en: <http://cotejar.cieza.es>

Con el objetivo de reducir la tasa de temporalidad al 8,00 % en el horizonte de 2020, el Ayuntamiento de Cieza ha distinguido en su Ofertas de Empleo Público de 2018 aquellas plazas que serán objeto de cobertura mediante procesos de consolidación y aquellas otras que lo sean mediante procesos de estabilización, diferenciándolas de las que se oferten como consecuencia de la tasa de reposición de efectivos, promoción interna u otro tipo de procesos ordinarios. Las plazas ofertadas deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- Procesos de estabilización: Aquellas plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal o indefinida e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los colectivos de los servicios de administración y servicios generales, así como otros servicios públicos.
- Procesos de consolidación: Aquellas plazas de naturaleza estructural que, ocupadas desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal.

Las plazas afectadas en este Ayuntamiento por los procedimientos de consolidación y estabilización fueron incluidas en la Oferta de Empleo Público para 2018, aprobada por la Junta de Gobierno Local en sesión celebrada el 27/12/2018 (BORM nº16 de 21/01/2019) son, en consecuencia, las siguientes:

**Oferta en empleo público extraordinaria (procesos extraordinarios de consolidación y estabilización del empleo temporal):**

**Personal Funcionario de Carrera.**

- Grupo/Subgrupo A/A1. Clasificación: Escala Administración Especial, Subescala Técnica. Clase: Técnico Superior. Denominación: Arquitecto. Número de Vacantes: Dos. Turno: Libre (Estabilización de empleo temporal).
- Grupo/Subgrupo A/A2. Clasificación: Escala Administración Especial, Subescala Técnica. Clase: Técnico Medio. Denominación: Arquitecto Técnico. Número de Vacantes: Una. Turno: Libre (Estabilización de empleo temporal).
- Grupo/Subgrupo A/A2. Clasificación: Escala Administración Especial, Subescala Técnica. Clase: Técnico Medio. Denominación: Ingeniero Técnico de Obras Públicas. Número de Vacantes: Una. Turno: Libre (Estabilización de empleo temporal).
- Grupo/Subgrupo Agrupaciones Profesionales. Clasificación: Escala Administración General, Subescala Subalterna. Denominación: Conserje. Número de Vacantes: Una. Turno: Libre (Estabilización de empleo temporal).

### Personal Laboral Fijo.

- Categoría Profesional: Oficial de Oficios Múltiples (varias especialidades). Número de Vacantes: Ocho. Turno: Libre (Consolidación y estabilización de empleo temporal).
- Categoría Profesional: Conserje. Número de Vacantes: Cuatro. Turno: Libre (Consolidación y estabilización de empleo temporal).
- Categoría Profesional: Educador Infantil. Número de Vacantes: Dos. Turno: Libre (Estabilización de empleo temporal).
- Categoría Profesional: Trabajador Social. Número de Vacantes: Cuatro. Turno: Libre (Consolidación y estabilización de empleo temporal).
- Categoría Profesional: Educador Social. Número de Vacantes: Una. Turno: Libre (Estabilización de empleo temporal).
- Categoría Profesional: Psicólogo. Número de Vacantes: Una. Turno: Libre (Consolidación de empleo temporal).
- Categoría Profesional: Técnico Medio. Número de Vacantes: Dos. Turno: Libre (Consolidación de empleo temporal).
- Categoría Profesional: Fisioterapeuta. Número de Vacantes: Una. Turno: Libre (Estabilización de empleo temporal).
- Categoría Profesional: Operario de Mantenimiento de Instalaciones Deportivas. Número de Vacantes: Nueve. Turno: Libre (Consolidación y estabilización de empleo temporal).
- Categoría Profesional: Profesor de Música. Número de Vacantes: Veinte. Turno: Libre (Consolidación y estabilización de empleo temporal).
- Categoría Profesional: Administrativo Nivel 1. Número de Vacantes: Tres. Turno: Libre (Consolidación y estabilización de empleo temporal).
- Categoría Profesional: Técnico Auxiliar Informática. Número de Vacantes: Cuatro. Turno: Libre (Consolidación y estabilización de empleo temporal).
- Categoría Profesional: Monitor de Deportes. Número de Vacantes: Siete. Turno: Libre (Estabilización de empleo temporal).

### C) PROCESOS SELECTIVOS:

El Ayuntamiento convocará los procesos selectivos para la ejecución de la Oferta Pública de Empleo aprobada de acuerdo con los criterios señalados en el apartado anterior durante los ejercicios 2019 y 2020.

Las Bases reguladoras de los procesos selectivos que se convoquen para el cumplimiento del objetivo de reducción de la temporalidad en el marco del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Cieza se sujetarán a los siguientes principios:

Principios comunes a los procesos de consolidación y estabilización:

C.1.- Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

C.2.- Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia.

C.3.- Serán objeto de negociación colectiva tanto las bases generales como las bases específicas de cada una de las respectivas convocatorias.

C.4.- Se acudirá, por una sola vez, a estos procedimientos excepcionales, diferenciados del sistema de turno libre, así como a la ponderación en la valoración de los méritos con respecto a la fase de la oposición.

C.5.- En todo caso, el programa debe responder a los criterios generales establecidos por el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, de esta manera, los programas contendrán materias comunes y materias específicas en la proporción que determine las respectivas convocatorias y el mínimo de temas que deberán desarrollarse.

C.6.- El contenido de las pruebas guardarán relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria.

C.7.- El sistema selectivo para los procedimientos de estabilización y consolidación será el concurso-oposición libre. No obstante, para el personal laboral temporal, o indefinido no fijo, se podrá optar por el sistema selectivo de concurso de méritos conforme a lo dispuesto en el artículo 61.7 del TREBEP.

C.8.- La fase de concurso de méritos no podrá tener carácter eliminatorio y su puntuación máxima no podrá superar el 40% del total del sistema de concurso-oposición libre.

C.9.- Se valorarán los cursos de formación relacionados con las funciones propias que tiene encomendadas la plaza/puesto, objeto de la convocatoria.



C.10.-Se valorarán como mérito las pruebas selectivas superadas para acceder a la condición de funcionario interino o personal laboral temporal (STC 39/2004, FJ.4).

C.11.- Los empleados públicos que prestan sus servicios en la Administración Local tienen unas peculiaridades que los diferencian con otras Administraciones Públicas, dado que las funciones que desarrollan son muy específicas y orientadas a los servicios que se prestan en los diferentes municipios, por lo que es frecuente que haya diferencias entre las funciones que realizan los empleados públicos pertenecientes a una misma categoría según el municipio donde presten sus servicios, por el hecho de que las funciones encomendadas estarán en función de la población y extensión territorial del municipio, así como de su desarrollo social, turístico, industrial, etc., así como los servicios públicos que deban prestar a los ciudadanos.

Por esta razón, en la fase de concurso se valorarán, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en el mismo subgrupo pertenencia y categoría de la plaza objeto de la convocatoria en el Ayuntamiento convocante, y en el resto de las Administraciones Públicas.

La valoración de los servicios prestados en el Ayuntamiento convocante no podrá sobrepasar el 28% del total de la puntuación alcanzable del proceso selectivo concurso - oposición.

Dado que la doctrina constitucional ha avalado que la experiencia derivada de los servicios prestados no es una circunstancia ajena al concepto de mérito y capacidad pues el tiempo efectivo de servicios puede reflejar la aptitud o capacidad para desarrollar una función o empleo público y supone, además, en ese desempeño, unos méritos que puedan ser reconocidos y valorados.

La valoración de los servicios prestados en el puesto de trabajo objeto de la convocatoria, con los límites fijados en el presente Plan, viene avalada por la jurisprudencia constitucional y es consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, respecto a los procesos de consolidación, y por lo establecido en el artículo 39 de la Ley 50/1998 en el caso de los procesos de estabilización.

C.12. Los puntos obtenidos en la fase del concurso de méritos no se podrán utilizar para superar la fase de oposición.

C.13.-La fase de la oposición, que tendrá carácter eliminatorio, y constará de una única prueba dividida en dos partes que harán media:

a) Una parte consistirá en la resolución de un cuestionario tipo test sobre los temas del programa establecido en las bases de la convocatoria.

b) Y la otra parte, en la resolución de un supuesto práctico que elegirá el opositor, entre los tres propuestos por el tribunal calificador. El supuesto práctico versará sobre las materias incluidas en el programa.

C.14.-En la fase de oposición no se podrá superar el 60% de la puntuación total del concurso-oposición.

## 7. COSTES ECONÓMICOS.

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos elaborado por este Ayuntamiento de Cieza, además de atajar la situación de precariedad en el personal interino, temporal e indefinido, no supondrá, como ha quedado reseñado en este Plan, un incremento presupuestario para el Ayuntamiento, sino al contrario, supondrá un ahorro importante para las arcas municipales, ya que, en algunos casos, el 5,50% de la cotización de desempleo, más el 0,20% de cotización del fondo de garantía salarial que supone el personal interino, temporal e indefinido se suprimiría con la provisión de las plazas en propiedad.

Como referencia sobre el ahorro económico que supondrá este Plan de Ordenación, podemos reseñar los tipos de cotización, sin las contingencias profesionales, para el personal al servicio de la Administración Local:

Comparativas según tipos de cotización para el personal al servicio de la Administración Local:

Funcionarios de carrera	Laboral fijo	Laboral indefinido	Laboral temporal duración determinada	Funcionario interino
Tipo porcentual (%)	Tipo porcentual (%)	Tipo porcentual (%)	Tipo porcentual (%)	Tipo porcentual (%)
24,20	29,90	29,90	31,10	29,70

Así pues, el ahorro económico que supone para el Ayuntamiento de Cieza la ejecución del plan extraordinario de estabilización y de consolidación es el siguiente:

### PERSONAL FUNCIONARIO.-

PLAZA	PUESTO	BASE MENSUAL	AHORRO ANUAL
ARQUITECTO	022-NI-2008	3.120,65	2.508,96
ARQUITECTO	001-NI-2005	3.345,83	2.690,04
ARQUITECTO TECNICO	30-B17	2.556,63	2.055,48
INGENIERO TECNICO O.P.	004-NI-2008	2.515,10	2.022,12
CONSERJE	42-E09	1.561,69	1.255,56

### PERSONAL LABORAL.-

PLAZA	PUESTO	BASE MENSUAL	AHORRO ANUAL
OFICIAL DE OFICIOS MULTIPLES	004-NI-2014	2.250,77	0,00
OFICIAL DE OFICIOS MULTIPLES	006-NI-2014	1.924,81	0,00
OFICIAL DE OFICIOS MULTIPLES	009-NI-2014	1.692,57	0,00
OFICIAL DE OFICIOS MULTIPLES	008-NI-2014	1.815,32	0,00
OFICIAL DE OFICIOS MULTIPLES	002-NI-2014	1.821,45	0,00
OFICIAL DE OFICIOS MULTIPLES	005-NI-2014	1.692,57	0,00
OFICIAL DE OFICIOS MULTIPLES	001-NI-2014	2.182,28	0,00
OFICIAL DE OFICIOS MULTIPLES	042-2002	1.714,81	246,96
CONSERJE	888001	1.623,51	0,00
CONSERJE	888004	1.623,51	0,00
CONSERJE	1012702-	1.472,73	212,04

	Q08		
CONSERJE	5550002-Q08	1.539,74	221,76
EDUCADOR INFANTIL	20-NI-2005	2.056,85	296,16
EDUCADOR INFANTIL	012-NI-2014	1.926,09	277,32
TRABAJADOR SOCIAL	001-NI-2018	2.514,50	362,04
TRABAJADOR SOCIAL	019-NI-2008	2.600,91	374,52
TRABAJADOR SOCIAL	001-NI-2013	2.557,71	368,28
TRABAJADOR SOCIAL	010-NI-2017	2.514,50	362,04
EDUCADOR SOCIAL	002-NI-2013	2.341,70	337,20
PSICOLOGO	016-2001	2.995,71	431,40
TECNICO MEDIO	021-NI-2008	2.600,91	374,52
TECNICO MEDIO	020-NI-2008	2.600,91	374,52
FISIOTERAPEUTA	016-NI-2008	2.514,50	362,04
OPERARIO MANT. INST. DEPORTIVAS	008-2001	1.595,73	229,80
OPERARIO MANT. INST. DEPORTIVAS	30913-Q08	2.034,80	293,04
OPERARIO MANT. INST. DEPORTIVAS	009-NI-2005	1.595,83	229,80
OPERARIO MANT. INST. DEPORTIVAS	002-2013	1.545,57	222,60
OPERARIO MANT. INST. DEPORTIVAS	45004	1.579,07	227,40
OPERARIO MANT. INST. DEPORTIVAS	001-2013	1.545,57	222,60
OPERARIO MANT. INST. DEPORTIVAS	330702-Q08	1.579,07	227,40
OPERARIO MANT. INST. DEPORTIVAS	14-NI-2006	1.579,07	227,40
OPERARIO MANT. INST. DEPORTIVAS	001-NI-2014	1.512,06	217,68
PROFESOR DE MUSICA	26004-X20	2.397,50	0,00
PROFESOR DE MUSICA	26003-X20	2.575,54	0,00
PROFESOR DE MUSICA	23022-X20	2.496,57	0,00
PROFESOR DE MUSICA	26002-X20	2.064,66	0,00
PROFESOR DE MUSICA	23014-X20	2.824,62	0,00
PROFESOR DE MUSICA	26006-X20	2.768,65	0,00
PROFESOR DE MUSICA	26001-X20	2.496,39	0,00
PROFESOR DE MUSICA	23002-X20	2.495,57	0,00
PROFESOR DE MUSICA	23013-X20	2.364,81	0,00
PROFESOR DE MUSICA	23003-X20	2.495,57	0,00
PROFESOR DE MUSICA	26004-X20	2.495,37	359,28
PROFESOR DE MUSICA	26003-X20	2.495,37	359,28
PROFESOR DE MUSICA	23022-X20	1.211,48	0,00
PROFESOR DE MUSICA	26002-X20	2.201,36	317,04
PROFESOR DE MUSICA	23014-X20	2.201,36	317,04
PROFESOR DE MUSICA	26001-X20	1.423,51	204,96
PROFESOR DE MUSICA	23002-X20	1.102,53	158,76
PROFESOR DE MUSICA	26001-X21	1.444,04	0,00
PROFESOR DE MUSICA	23002-X21	1.455,25	0,00
PROFESOR DE MUSICA	26001-X22	492,08	70,80
ADMINISTRATIVO NIVEL 1	006-NI-2006	1.918,80	0,00
ADMINISTRATIVO NIVEL 1	003-NI-2006	2.102,23	0,00
ADMINISTRATIVO NIVEL 1	001-NI-2015	1.964,07	282,84
TECNICO AUXILIAR INFORMATICA	001-NI-2009	2.153,39	0,00
TECNICO AUXILIAR INFORMATICA	002-NI-2009	2.153,39	0,00
TECNICO AUXILIAR INFORMATICA	018-NI-2009	2.153,39	0,00
TECNICO AUXILIAR INFORMATICA	017-NI-2008	2.120,70	0,00
MONITOR DE DEPORTES	007-NI-2005	1.994,93	287,28
MONITOR DE DEPORTES	018-NI-2014	1.437,19	207,00
MONITOR DE DEPORTES	014-NI-2014	1.864,07	268,44
MONITOR DE DEPORTES	017-NI-2014	1.222,83	176,04
MONITOR DE DEPORTES	004-NI-2015	1.437,19	207,00
MONITOR DE DEPORTES	002-NI-2015	1.383,14	199,20
MONITOR DE DEPORTES	015-NI-2014	1.437,14	207,00
MONITOR DE DEPORTES	016-NI-2014	1.864,07	268,44
<b>TOTAL AHORRO ANUAL</b>			<b>21.121,08</b>

La copia impresa de este documento podrá ser validada mediante su CSV: 13520435557656101521 en: <http://cotejar.cieza.es>

.../....

Finalizadas las intervenciones y sometida a votación la anterior propuesta, el Ayuntamiento Pleno, por mayoría de votos, con los votos a favor del Sr. Presidente (1 voto), y de los miembros de los grupos municipales Socialista (9 votos), Izquierda Unida-Verdes (1 voto), Ciudadanos (1 voto) y VOX (1 voto), y la concejala no adscrita, Doña Cristina García-Vaso García (1 voto); y la abstención de los miembros del grupo municipal Popular (4 votos), acuerda prestarle su aprobación.”

**Y para que conste y surta efectos expido la presente, de orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde, Don Pascual Lucas Díaz, a reserva de lo que resulte de la aprobación definitiva del acta, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.**

Vº Bº