

## ACTA NÚM. 5

### **ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA POR EL EXCMO. AYUNTAMIENTO PLENO EL DÍA 25 DE MARZO DE 2015**

#### **PUNTO 15º. DICTAMEN RELATIVO A PROPUESTA SOBRE PLAN DE ESTABILIDAD Y MANTENIMIENTO DE LA CALIDAD Y EFICACIA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS A LA CIUDADANÍA DE HUELVA.**

Se da cuenta del Dictamen emitido por la Comisión Informativa de Economía, Empleo, Desarrollo Sostenible y Administración Pública en sesión de 18 de marzo de 2015, en relación con Propuesta del Teniente de Alcalde Delegado de Economía, Hacienda y Régimen Interior, D. Saúl Fernández Beviá, referente al Plan de Estabilidad y Mantenimiento de la Calidad y Eficiencia de los Servicios Públicos a la Ciudadanía de Huelva aprobado en la Mesa de Negociación celebrada el día 18 de marzo de 2015.

Consta en el expediente informe del Interventor de Fondos Municipales, D. Fernando Valera Díaz, de 24 de marzo de 2015, que dice lo que sigue:

“Que dicha propuesta se realiza en base al acuerdo adoptado en la Mesa General de Negociación, celebrada el 18 de marzo de 2015, en virtud de lo previsto en los artículos 32 y 38.10 de la Ley 7/2012 de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público.

Que la misma propone la adopción de un Plan de Estabilidad que afectará exclusivamente al personal funcionario interino que actualmente ocupe o desempeñe una plaza vacante en la plantilla de funcionarios, y al personal laboral indefinido, o interino que actualmente preste sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Huelva, y consiste en garantizar durante 5 años, desde la aprobación del presente Plan, la estabilidad laboral y los derechos retributivos de dicho personal, hasta que se incluyan en la Ofertas Públicas de Empleo respectivas todas las plazas vacante desempeñadas por este personal y se convoquen o resuelvan los procesos selectivos de consolidación de empleo previstos en la Disposición transitoria cuarta del Estatuto Básico del Empleado público.

A este respecto hay que señalar que la Oferta Pública de Empleo se contempla en el artículo 70 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que dispone “1. *Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas*

*comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años. 2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente. 3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos”, por lo que el plazo de 5 años no se adecua al máximo previsto en la normativa que lo fija en tres años.*

No obstante, dicha limitación debe ponerse en relación con las limitaciones de la tasa de reposición existentes en las administraciones, dando buena prueba de ello el artículo 21 Uno de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, General de Presupuestos del Estado para el año 2015, que en el ámbito estatal, dispone “*A lo largo del ejercicio 2015 no se procederá en el Sector Público delimitado en el artículo anterior, a excepción de las sociedades mercantiles públicas, fundaciones del sector público y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el Sector Público, que se regirán por lo dispuesto en las disposiciones adicionales décimo quinta, décimo sexta y décimo séptima, respectivamente, de esta Ley y de los Órganos Constitucionales del Estado, a la incorporación de nuevo personal, salvo la que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores o de plazas de militares de Tropa y Marinería profesional necesarios para alcanzar los efectivos fijados en la Disposición Adicional Décimo cuarta”*

Se da por reproducido el debate del punto núm. 13 del Orden del Día, al haberse tratado los puntos conjuntamente.

Sometido el asunto a votación ordinaria arroja ésta el siguiente resultado: votan a favor el Sr. Alcalde y los trece Concejales presentes del Grupo Municipal del PP y se abstienen los nueve Concejales presentes del Grupo Municipal del PSOE, los tres Concejales presentes del Grupo Municipal de IULV-CA y la Concejala no adscrita D<sup>a</sup> Yolanda Cabezas Recio, por lo que el Ayuntamiento Pleno, por mayoría de catorce votos a favor y trece abstenciones, **ACUERDA** aprobar la Propuesta del Teniente de Alcalde Delegado de Economía, Hacienda y Régimen Interior y, por tanto aprobar el Plan de Estabilidad y Mantenimiento de la calidad y eficiencia de los servicios públicos a la ciudadanía, cuyo texto es el siguiente:

**PLAN DE ESTABILIDAD  
Y MANTENIMIENTO DE LA CALIDAD  
Y EFICIENCIA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS  
A LA CIUDADANÍA DE HUELVA,**

*Las Secciones Sindicales de CC.OO y de CSIF en el Ayuntamiento de Huelva, preocupados por la situación que vienen padeciendo tanto el personal funcionario interino, como el personal laboral indefinido, y en aras de la **estabilidad laboral** y el **mantenimiento de la calidad y eficiencia de los servicios públicos** que este Ayuntamiento*

*presta a los ciudadanos de Huelva, proponemos el siguiente Acuerdo, a través del cual se adoptarán determinadas **medidas sobre el empleo del personal funcionario interino y del personal laboral indefinido no fijo** en el Ayuntamiento de Huelva, en términos similares al Decreto-Ley 5/2013 sobre estabilidad de la Junta de Andalucía, así como el Informe favorable al respecto del Defensor del Pueblo Andaluz de fecha 15 de mayo de 2013.*

*La severa situación de crisis económica iniciada en el año 2008, cuyos efectos desfavorables se han dejado sentir en el conjunto del Estado, de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales, sin que Huelva constituya una excepción, ha motivado una drástica reducción de los recursos procedentes del Sistema de Financiación de las Comunidades Autónomas y del Estado, lo que se ha traducido en la necesidad de aplicar sucesivas medidas de ajuste.*

*Asimismo, las medidas de racionalización del gasto y reducción del déficit público adoptadas con carácter general por las Administraciones Públicas están sometiendo a éstas a un proceso de redimensionamiento de sus recursos humanos que está incidiendo de manera fundamental en personas que vienen desempeñando sus puestos en el Ayuntamiento de Huelva, bien de manera interina, bien como personal laboral indefinido.*

*En circunstancias normales, dicho personal podría haberse beneficiado por las correspondientes convocatorias de consolidación de empleo temporal a que se refiere la Disposición transitoria cuarta de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Sin embargo, la actual coyuntura económico-presupuestaria ha determinado que la aplicación de esta Disposición transitoria cuarta se haya visto afectada por las restricciones establecidas en las últimas leyes de Presupuestos Generales del Estado sobre la **tasa de reposición de efectivos**, actualmente reglada en el artículo 21 de la Ley 36/2014, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015, así como, del plazo improrrogable para ejecutar las ofertas, establecida en el Art. 70 del Estatuto Básico del Empleado Público, siendo incierto si tales restricciones se mantendrán o no para futuros ejercicios presupuestarios.*

*En la actualidad en el Ayuntamiento de Huelva nos encontramos con un gran número de empleados públicos (Funcionarios Interinos y Laborales Indefinidos) que cuenta con más de 10 años de antigüedad y que, por causa ajena a su voluntad, no han tenido la opción a consolidar o acceder a su plaza en propiedad o con carácter de fijeza.*

*Que debido a la restrictiva interpretación que desde el gobierno central se está realizando del límite temporal contenido en el Art. 70 del Estatuto Básico del Empleado Público para la ejecución de las Ofertas de Empleo Público (OPE), las que el Ayuntamiento de Huelva tiene pendientes de ejecución habrían caducado, siendo necesario una nueva aprobación de OPE, necesarias para incluir todas las plazas vacantes, con los límites y en los términos que establezcan cada año las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.*

*El Equipo de Gobierno Municipal, siendo consciente de dicha situación, debe **hacer del empleo una apuesta decidida**, como objetivo básico y prioritario de su política, debiendo por tanto hacer suyo el compromiso programático de este Acuerdo por la*

*Calidad y Eficiencia del Servicio Público Municipal, firmando con las organizaciones sindicales mayoritarias en los órganos de representación del personal, tanto funcionario como laboral del Ayuntamiento de Huelva, a propuesta de las mismas, que representan al 77,21% de la Mesa General de Negociación, y en el conjunto de órganos de representación (Junta de Personal y Comité de Empresa), representan al 57% del personal. Este Acuerdo será trasladado a la Mesa General de Negociación para ser ratificado, si procede, tanto por parte de la Corporación Municipal como de las organizaciones sindicales que componen dicha Mesa General.*

*A mayor abundamiento de nuestra **apuesta decidida por la consolidación del empleo municipal**, queremos hacer nuestras, en este Acuerdo, las Directrices para el empleo aprobadas por el Consejo europeo de Helsinki a finales de 1999.*

*La Unión Europea ha venido subrayando la necesidad de **promover un mercado de trabajo favorable a la integración social**, con especial atención al apoyo concedido a las personas trabajadoras de más edad, a fin de prolongar su participación en la población activa y ha sido la Directiva 2000/78/ce del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un **marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación**, la que ha venido a permitir que, en determinadas circunstancias, los estados miembros puedan disponer **diferencias de trato por motivos de edad**, si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y siempre que los medios para lograr este objetivo sean adecuados y necesarios.*

*Dichas diferencias de trato podrán incluir, en particular, y entre otras, el establecimiento de **condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional**, de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de despido y remuneración, para los jóvenes, las personas trabajadoras de mayor edad y quienes tengan personas a su cargo, con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar su protección; y asimismo, el establecimiento de condiciones mínimas en lo que se refiere a la edad, la experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo para acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas al mismo.*

*Por todo lo expuesto, el Ayuntamiento de Huelva no puede ser ajeno, en su política de personal, a la actual coyuntura de crisis que afecta al mercado de trabajo en general y que contribuye a que la edad y el tiempo de servicios prestados sean un obstáculo para el acceso al empleo y la ocupación.*

*Por otra parte, no puede obviar la **prolongada y amplia experiencia profesional de su personal** funcionario interino y laboral indefinido, que ha dado lugar a que estos colectivos hayan adquirido, en muchas ocasiones, importantes conocimientos y habilidades en la gestión de las materias que se consideran prioritarias para la Administración General del Ayuntamiento de Huelva. Debiéndose tener en cuenta, asimismo, el conjunto de medidas relacionadas con el cumplimiento del Plan Económico-Financiero entre las que se incluye la imposibilidad de incorporación de personal, salvo*

*casos excepcionales de urgente e inaplazable necesidad.*

*Ante esta situación de temporalidad en el empleo, ajena al colectivo que la sufre, y debido a que las restricciones de la actual normativa no permite articular en un plazo razonable los procedimientos selectivos necesarios para solucionar definitivamente el problema, se hace necesario adoptar una medida transitoria que dote de cierta estabilidad a este personal y por conexión a la gestión y prestación de servicios al ciudadano de este Ayuntamiento.*

*Esta medida, que es el objeto de esta Propuesta de Acuerdo, debe respetar con carácter general lo establecido en la normativa de Función Pública y, en particular, con los límites establecidos por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.*

*Por todo ello, en el ámbito del personal funcionario interino, así como del personal laboral indefinido del Ayuntamiento de Huelva, y como **medida activa para el mantenimiento del empleo**, se apuesta con este ACUERDO por establecer las circunstancias que a continuación se especificarán como criterio preferente para este personal.*

*Las razones que avalan esta medida son, esencialmente, el **correcto funcionamiento de los servicios públicos que debe prestar el Ayuntamiento de Huelva, así como el aumento de su calidad y eficacia, el valor añadido de la experiencia profesional de este personal** y, en tercer lugar, la **edad**, criterios considerados por la anteriormente citada Directiva europea como suficientes para establecer unas condiciones mínimas, generadoras de diferencia de trato en el acceso al empleo y en las condiciones del mismo.*

*Con este ACUERDO se persigue, asimismo, **dar respuesta a las necesidades de dotación de personal** funcionario interino y personal laboral, de acuerdo con las necesidades del servicio, en aquellas áreas o sectores que se consideren prioritarios y con necesidades específicas de efectivos, o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.*

***El límite temporal** que actúa como requisito necesario para determinar el ámbito de aplicación de esta medida **encuentra fundamento en la Disposición Transitoria Cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público**, que permite a las Administraciones Públicas, con garantía del cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad, 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 al 1 de enero de 2005, aunque transitoriamente la aplicación de esta Disposición se halle limitada por lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del estado respecto de la tasa de reposición de efectivos durante el año 2015. **Por tanto, el compromiso de estabilidad contenido en este Acuerdo, se deberá mantener, hasta que puedan convocarse y resolverse las citadas convocatorias de consolidación de empleo temporal y el resto de procedimientos selectivos necesarios.***

*Las medidas contenidas en este ACUERDO han sido objeto de negociación con las organizaciones sindicales más representativas de la Mesa General de Negociación en el Ayuntamiento de Huelva, a petición de las organizaciones sindicales CC.OO. y CSIF, con representación mayoritaria en los órganos de representación conforme a los datos aportados anteriormente, y deberá ser ratificado en dicho órgano de representación del conjunto de empleados municipales para su posterior aprobación en el inmediato Pleno Municipal.*

*En su virtud, conforme a lo dispuesto en los artículos 38.7 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, junto al Tte. de Alcalde de Economía, Empleo y Régimen Interior, para su posterior aprobación en el Pleno Municipal, previa realización de los trámites e informes que sean preceptivos, firmamos el presente*

## **ACUERDO**

### **Artículo Único.**

*Este Plan de Estabilidad constará de los siguientes criterios:*

**1º.- Ámbito Subjetivo:** *Afectará exclusivamente al personal funcionario interino que actualmente ocupe o desempeñe una plaza vacante en la plantilla de funcionarios, y al personal laboral indefinido, o interino que actualmente preste sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Huelva.*

*Este acuerdo no será de aplicación a los funcionarios interinos por programas o acumulación de tareas (Art. 10.1c) y d) EBEP), ni al personal laboral por obra o servicio determinado o contratado en el marco de planes o programas subvencionados total o parcialmente por otra Administración*

**2º.- Se garantizará durante 5 años,** *desde la aprobación del presente Acuerdo, la estabilidad laboral y los derechos retributivos de los funcionarios interinos y personal laboral indefinido o interino afectados por este Acuerdo, que a la fecha del mismo presten sus servicios en el Ayuntamiento de Huelva, hasta que se incluyan en las Ofertas Públicas de Empleo respectivas todas las plazas vacantes desempeñadas por este personal y se convoquen y resuelvan los procesos selectivos de consolidación de empleo previstos en la Disposición transitoria cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público.*

*Pasado dicho plazo el Ayuntamiento estará obligado a la convocatoria y realización de los procesos selectivos pertinentes y los empleados públicos afectados por este acuerdo a presentarse al procedimiento selectivo de la plaza que ocupe interina o indefinidamente.*

**3º.-** *En el supuesto de transcurrir el citado plazo sin que hubieran finalizado los procesos selectivos, **el presente Acuerdo quedará automáticamente prorrogado** hasta la cobertura definitiva, por los trámites reglamentarios, de las respectivas plazas.*

*4º.- Una vez finalizados los procedimientos selectivos del punto segundo, la selección de vacantes se realizará entre los aspirantes que, habiendo concurrido a las pruebas selectivas de la última Oferta de Empleo Público y no habiendo obtenido plaza, hubieran superado el mayor número de ejercicios y con mejor puntuación, conforme a las actas de los correspondientes órganos de selección.*

*Los procedimientos de selección de nuevo personal interino o en su caso laboral temporal, se efectuarán con respeto a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y atendiendo, en su caso, a los colectivos prioritarios que se determinen.*

*5º.- En cualquier caso, la selección del personal interino o laboral indefinido se efectuará, de acuerdo con las necesidades del servicio, en aquellas áreas o sectores que se consideren prioritarios y con necesidades específicas de efectivos, o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.*

#### ***Disposición Final Primera. Desarrollo, ejecución, interpretación y seguimiento.***

*Se faculta a la Tenencia de Alcaldía de Economía, Empleo y Régimen Interior para el desarrollo y ejecución de este Acuerdo.*

*La Mesa General de Negociación será la competente para interpretar o resolver las dudas de aplicación del presente Acuerdo, debiéndose convocar a tal fin a petición de cualquiera de las partes en el plazo máximo de 7 días hábiles.*

*El seguimiento del presente acuerdo se realizará en el marco de la Mesa General de Negociación.*

#### ***Disposición Final Segunda. Entrada en vigor.***

*El presente ACUERDO entrará en vigor a partir del día de su aprobación por el Pleno de la Corporación Municipal del Ayuntamiento de Huelva, con el compromiso de que se eleve para su aprobación en la primera sesión que se celebre desde la firma del mismo.*

*El presente ACUERDO quedará automáticamente prorrogado hasta la cobertura definitiva de las plazas desempeñadas por el personal afectado por el mismo”.*

Se ausenta el Ilmo. Sr. Alcalde D. Pedro Rodríguez González, confiriendo la Presidencia de la sesión al Primer Teniente de Alcalde D. Saúl Fernández Beviá