



PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE CEUTÍ

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 temporal/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 69.2.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.ª 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 41,57% en el Ayuntamiento de Ceutí, poco a poco, 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 o instrumento similar que cada Ayuntamiento tenga aprobado para adaptarlo a la plantilla presupuestaria.

Para este fin, las ofertas de empleo que se aprueben en este Ayuntamiento deberán publicarse en el Boletín Oficial de la Región en los ejercicios comprendidos entre el 2018 y 2020, diferenciando de manera extraordinaria y única, aquellas plazas ofertadas por procesos de estabilización y consolidación.

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 41,57% 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 pre democrática los procesos de consolidación del empleo temporal estableciendo que en los concursos 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 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 Ceutí cuenta con una plantilla total de 89 empleados públicos, de los cuales:

- 0 son personal laboral fijo.
- 52 son personal funcionario de carrera.
- 35 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.
- 2 son 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 (incluido el personal indefinido no fijo) en este Ayuntamiento es del 41,57%, convirtiéndose en un objetivo de esta Administración reducir la misma 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.

5. 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, el Ayuntamiento de Ceutí aprobó, en sesión plenaria de 28 de diciembre de 2017, se aprobó un Plan para la consolidación y estabilización del empleo, en aplicación de lo dispuesto en la LPGE para el año 2017, donde se recogía la consolidación de aquellas plazas consideradas estructurales y que venían siendo ocupadas ininterrumpidamente más de tres años, así como la estabilización de empleo temporal de aquellas plazas que, en los términos previstos en la Disposición Transitoria Cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público estaban dotadas presupuestariamente desde una fecha anterior a 1 de enero de 2005 aunque ocupadas de forma temporal.

En cumplimiento de lo anterior, se produjo una modificación en la plantilla municipal de esta Administración con ocasión de la aprobación de los Presupuestos de la Entidad Local para el año 2018, a fin de incluir las plazas recogidas en el Plan de Empleo aprobado y sin que ello supusiera incremento en el gasto presupuestario del capítulo I ni aumento de efectivos.

Por lo tanto, las plazas que se han de incluir en la OEP y que se encuentran ligadas a los procesos de Consolidación/Estabilización, tras su inclusión en la Plantilla Municipal de este Ayuntamiento, son las siguientes:

PERSONAL FUNCIONARIO

GRUPO/ SUBGRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE/CATEGORÍA	PUESTO	PLAZAS
C2	Administración General	Servicios Generales	Auxiliar	Auxiliar Administrativo	4
A1	Administración Especial	Técnica	Técnico Superior	Técnico Orientación Laboral	1
A2	Administración Especial	Técnica	Técnico Medio	Trabajador/a Social	2
A2	Administración Especial	Técnica	Técnico Medio	Técnico Informático	1
A2	Administración Especial	Técnica	Técnico Medio	Técnico de Actividades Culturales	1
A2	Administración Especial	Técnica	Técnico Medio	Técnico de Promoción Cultural y Económica	1
A2	Administración Especial	Técnica	Técnico Medio	Técnico Industrial	1
A2	Administración Especial	Técnica	Técnico Medio	Técnico Obras Públicas	1
C2	Administración Especial	Técnica	Auxiliar	Auxiliar Educativo	1
OAP	Administración Especial	Servicios Especiales	Oficios	Peón Limpieza Viaria	1

B) OFERTAS DE EMPLEO: PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN Y CONSOLIDACIÓN.

Con el objetivo de reducir la tasa de temporalidad al 8,00 % en el horizonte de 2020, el Ayuntamiento de Ceutí distinguirá en sus Ofertas de Empleo Público aquellas plazas que sean 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.

Las plazas afectadas en este Ayuntamiento por este procedimiento extraordinario, son las siguientes:

Plazas funcionarios de carrera:

GRUPO/ SUBGRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE/CATEGORÍA	PUESTO	PLAZAS
C2	Administración General	Servicios Generales	Auxiliar	Auxiliar Administrativo	4
A2	Administración Especial	Técnica	Técnico Medio	Trabajador/a Social	2
A2	Administración Especial	Técnica	Técnico Medio	Técnico de Actividades Culturales	1



A2	Administración Especial	Técnica	Técnico Medio	Técnico de Promoción Cultural y Económica	1
A2	Administración Especial	Técnica	Técnico Medio	Técnico Industrial	1
A2	Administración Especial	Técnica	Técnico Medio	Técnico Obras Públicas	1
C2	Administración Especial	Técnica	Auxiliar	Auxiliar Educativo	1
OAP	Administración Especial	Servicios Especiales	Oficios	Peón Limpieza Viaria	1

- **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:

Plazas funcionarios de carrera:

GRUPO/ SUBGRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE/CATEGORÍA	PUESTO	PLAZAS
A1	Administración Especial	Técnica	Técnico Superior	Técnico Orientación Laboral	1
A2	Administración Especial	Técnica	Técnico Medio	Técnico Informático	1

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 Ceutí 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.

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 un único ejercicio práctico dividido en dos partes que harán media:

a) Una prueba de conocimientos del temario objeto del supuesto práctico y que consistirá en la resolución de un cuestionario tipo test.

b) La resolución de un supuesto práctico que elegirá el opositor, entre los tres propuestos por el tribunal calificador.

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



6. COSTES ECONÓMICOS.

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos elaborado por el Ayuntamiento de Ceutí, 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 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 Ceutí la ejecución del plan extraordinario de estabilización y de consolidación es el siguiente:

Denominación Plaza Funcionario de Carrera	Ahorro económico anual
Auxiliar Administrativo (4)	4.257,72 €
Técnico de Orientación Laboral	1.481,42 €
Trabajador/a Social (2)	2.929,96 €
Técnico Informático	1.995,96 €
Técnico de Actividades Culturales	1.695,12 €
Técnico de Promoción Cultural y Económica	1.855,88 €
Técnico Industrial	1.933,83 €
Técnico de Obras Públicas	1.933,83 €
Auxiliar Educativo	1.211,76 €
Peón Limpieza Vía	844,95 €
TOTAL	20.140,43 €