



AYUNTAMIENTO DE
MAJADAHONDA
(MADRID)

**M^a CELIA ALCALÁ GÓMEZ, SECRETARIA GENERAL DEL
AYUNTAMIENTO DE MAJADAHONDA (MADRID)**

CERTIFICO: Que el Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el 23 de febrero de 2016, adoptó entre otros, el siguiente acuerdo, en extracto:

“17. Propositiones no urgentes o mociones ordinarias:

17.3(046/16) Moción presentada por el Grupo Municipal Ciudadanos para la estabilidad en el empleo del personal laboral fijo y proceso de funcionarización (4.1.7)

Se da cuenta de la Moción presentada por el Portavoz del Grupo Municipal Ciudadanos, Sr. Reina, que ha tenido entrada en el Registro General el 16 de febrero de 2016, nº 2525, cuyo texto es el siguiente:

“EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La estabilidad en el empleo es una de las principales preocupaciones de toda sociedad moderna y solidaria, siendo hoy unánimemente admitido que dicha estabilidad no sólo beneficia a los trabajadores, que en esas circunstancias pueden mirar al futuro de forma más optimista, sino también a las propias empresas, dado que unas plantillas estables y bien coordinadas contribuyen de forma decisiva a la mejora de la productividad.

A lo largo de los años se han introducido una serie de reformas legales tendentes a conseguir una mayor estabilidad laboral, entre las que cabe destacar la reforma del Estatuto de los Trabajadores, que reconoce el carácter de fijos a “los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses” y, en el ámbito del empleo público, la fundamental Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público, que constituye la mayor apuesta por la racionalización y consolidación del empleo público en los últimos años.

La Ley 7/2007, de 13 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público parte en su Exposición de Motivos del principio constitucional de que el régimen general del empleo público en nuestro país es el funcionarial, añadiendo que el recurso a la contratación de personal laboral por muchas Administraciones Públicas no puede, por imperativo constitucional, ser el régimen general del empleo público en nuestro país, ni existen razones que justifiquen hoy una extensión relevante de la contratación laboral en el sector público.

En base a ello, establece en su art. 9.2 el principio de reserva de funciones de carácter funcionarial al dictar que: “en todo caso, el ejercicio de las funciones que



AYUNTAMIENTO DE
MAJADAHONDA
(MADRID)

impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponde exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca”.

A ese conjunto de funciones reservadas al personal funcionario se añaden las que impliquen ejercicio de autoridad, como así se dispone en el apartado 1 de la Disposición Adicional Segunda del la misma Ley.

Y así mismo todos aquellos puestos de jefatura, y en general de mando o dirección que se establezcan en las relaciones de puestos de trabajo de una Administración, y los puestos con funciones decisorias y que impliquen una especial responsabilidad, a la luz de la Sentencia del Tribunal Constitucional 37/2002, de 14 de febrero, en la que se reflejan numerosos Tribunales Superiores de Justicia.

Con carácter general también las Entidades Locales mantienen un régimen claramente funcionarial, como así se desprende del artículo 169 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, norma a la que se le atribuye carácter básico por la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, y que mantiene su vigencia en virtud de lo determinado en el apartado 3 de la Disposición Final Cuarta de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

De conformidad con todo lo anterior, es evidente que la legislación vigente recoge garantías para el personal laboral fijo de plantilla que desempeña puestos reservados a funcionarios, permitiendo la continuidad de los mismos por aquellos. Pero además se han establecido mecanismos legales para regularizar la naturaleza del vínculo jurídico de adscripción de laboral a funcionario.

Dicho lo anterior, en la actualidad la plantilla de personal laboral del Ayuntamiento de Majadahonda cuenta con un total aproximado de 257 empleados y empleadas con puestos de trabajo reservados a personal funcionarios, lo que supone un 44 % del total de la plantilla de este ayuntamiento.

La gran mayoría de este personal laboral es fijo en plantilla y en la misma medida han ingresado en el Ayuntamiento antes de la entrada en vigor del estatuto Básico del empleado Público, tras la superación de los correspondientes procesos selectivos, de conformidad con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y su correspondiente publicidad, llevando todos ellos más de 2 años de antigüedad con dicha condición, y desempeñando funciones idénticas o sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico a las del grupo y escala del personal funcionario, encontrándose en posesión de la titulación académica requerida, no existiendo, en la práctica, diferenciación alguna en este ámbito entre ambos colectivos de empleados públicos.





AYUNTAMIENTO DE
MAJADAHONDA
(MADRID)

Partiendo de la situación actual de la Plantilla se hace preciso dar cumplimiento al mandato constitucional, corroborado por el Tribunal Constitucional y materializado en la legislación vigente, y en su virtud promover la adecuación legal del personal laboral fijo de plantilla a la naturaleza funcionarial del puesto de trabajo que ocupa.

Además de este mandato constitucional, el propio Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Majadahonda (publicado el 16 de febrero de 2005 en el BOCM nº 139) recoge en su artículo 13, la posibilidad de realizar un procedimiento de funcionarización del personal, estableciendo que el objeto de este proceso sería reconvertir plazas de laborales en plazas de funcionarios. Desde la firma de este convenio hasta el día de hoy no se ha llevado a cabo la misma, por lo que entendemos que después de 11 años y acogiéndonos a las autorizaciones legales de la norma vigente es necesario iniciar el citado proceso de funcionarización.

Este proceso de funcionarización supondrá un evidente beneficio para este Ayuntamiento debido a que, una vez llevada a cabo se conseguirá una uniformidad en la gestión de los Recursos Humanos, promoviendo la equidad interna y posibilitando una carrera profesional para todo su personal sin distinción y sin estar matizada por la naturaleza jurídica de su relación de empleo. Evitándose así las distorsiones que ocasionan, la coexistencia muchas veces incoherente, de regímenes jurídicos distintos en puestos idénticos.

Consideramos que el proceso de funcionarización ahora propuesto debe ser excepcional y las pruebas de acceso a la función pública que ahora se pretende, restringidas, limitándose su participación SOLO al personal laboral fijo de plantilla.

Tanto la jurisprudencia del Tribunal Constitucional como la doctrina científica ha entendido que en supuestos excepcionales puede recurrirse a ésta modalidad de acceso al empleo público, con el cumplimiento de diversos requisitos, interpretados restrictivamente que conformen una excepción razonable, proporcionada y no arbitraria al principio de igualdad, iniciándose con la S.T.C. 302/1993, siguiendo con las Sentencias 50/1986, 82/1987, 67/1989, y concretándose con la S.T.C. 27/1991. Éste pronunciamiento puede resaltarse como el más significativo de los dictados por el alto Tribunal y punto de partida de la doctrina consolidada del Constitucional sobre pruebas restringidas de acceso a la Función Pública. Otras Sentencias posteriores las 151/1992, 16/1998 y 12/1999.

Con la Ley 7/2007 de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, la D.T. 2.ª ha venido a dar respuesta al tan demandado judicial y doctrinalmente precepto básico que de virtualidad al carácter restringido de tales procesos y su choque con otros preceptos básicos y constitucionales aplicables a la Administración Local: el artículo 19 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución.



AYUNTAMIENTO DE
MAJADAHONDA
(MADRID)

Tales procesos selectivos se definen por su carácter específico y/o restringido, razonable, proporcional y no arbitrario, único, excepcional y voluntario, dirigido innominadamente a un colectivo específico y definido en virtud de datos objetivos, de manera general y abstracta y como medio singular de la adquisición de la condición de funcionario.

La participación, que siempre será voluntaria, se limita al personal laboral fijo de plantilla no pudiendo aplicarse el procedimiento restringido a otro tipo de personal laboral es decir, estos límites subjetivos serán que los trabajadores que se presenten a este proceso:

- *Tengan una relación laboral fija a la entrada en vigor del EBEP (13.5.2007).*
- *Mantengan una relación permanente de fijeza con la administración.*
- *Que estén en posesión de la titulación requerida para el acceso a la escala o subescala correspondiente.*
- *Que cumplan el resto de requisitos genéricos para acceder a la condición de funcionario de carrera.*

En cuanto al acceso será en todo caso por el sistema de selección de concurso-oposición, en el que se deberán configurar sus bases valorándose como méritos, tal como prescribe la norma:

- *Los servicios prestados como personal laboral fijo.*
- *Las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.*

Además este proceso selectivo deberá de tener carácter independiente y separado, toda vez que las plazas no cubiertas, no serán en ningún caso, acumulables a otros procesos, con la finalidad de garantizar la estabilidad en el empleo del personal que no se presente al proceso o no lo supere y evitar además la duplicidad de personas en un mismo puesto.

A las anteriores consideraciones hay que añadir las contenidas en el artículo 22.3 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, cuya redacción vigente ha quedado establecida por el artículo 50.3 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales Administrativas y de Orden Social.

En resumen, los procesos selectivos restringidos han de cumplir las siguientes condiciones y requisitos:

- a) *Que en los procesos selectivos se cumplan los principios de mérito y capacidad.*
- b) *Que las pruebas restringidas son un medio excepcional y adecuado para resolver una situación también excepcional, y en este caso es la adaptación del vínculo jurídico del personal laboral a las exigencias constitucionales.*





AYUNTAMIENTO DE
MAJADAHONDA
(MADRID)

- c) *Que esta excepcionalidad, como tal, solo puede tener carácter único, temporal o transitorio e irrepetible*
- d) *La situación de excepcionalidad debe estar permitida por una norma con rango de Ley (Disp. Transitoria Segunda Ley 7/2007 y Disp. Transitoria 15 de la Ley 30/1094).*
- e) *El objeto de la convocatoria restringida no puede ser nada más que la adaptación del régimen jurídico laboral al funcionarial.*
- f) *Las pruebas restringidas no pueden tener el carácter de ad personam para un candidato específico, sino un carácter genérico.*
- g) *La participación, que además será siempre voluntaria, se restringe al personal laboral fijo de plantilla que cumpla, además de todos los restantes requisitos exigidos para acceder a la función pública, los siguientes:*
- *Que el personal tenga una relación laboral fija de plantilla anterior a la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público (13 de mayo de 2007).*
 - *Que pertenezca al grupo y categoría profesional equivalente al grupo de titulación correspondiente al cuerpo o escala al que se pretende acceder.*
 - *Que se encuentre en posesión de la titulación requerida.*
 - *Que hayan prestado servicios efectivos durante al menos dos años como personal laboral fijo de plantilla en categorías del grupo profesional a que pertenezcan o en categorías de otro grupo profesional para cuyo acceso se exija el mismo nivel de titulación.*

Por todo lo anterior el Grupo Municipal Ciudadanos propone al Pleno de la Corporación la adopción de los siguientes:

ACUERDOS:

PRIMERO.- *Se inste al alcalde de Majadahonda para que inicie los trámites de adaptación del Régimen Jurídico del Personal Laboral Fijo de plantilla del Ayuntamiento de Majadahonda al Régimen Funcionarial.*

SEGUNDO.- *Que se inste al Alcalde de Majadahonda para que de las instrucciones necesarias para la elaboración de un estudio previo de la plantilla del ayuntamiento y tras el mismo, acuerde que se realice la Modificación de la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Majadahonda, generando en su caso, si procediese*



AYUNTAMIENTO DE
MAJADAHONDA
(MADRID)

las plazas de personal funcionario del grupo de titulación correspondiente y de las escalas equivalentes a las funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico desempeñadas por el personal laboral fijo de plantilla, y que se generan afectadas a las presentes medidas de adaptación al régimen funcional en base a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 7/2007, y el art. 22.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto. La determinación y clasificación de las plazas se regirá por los siguientes criterios:

- a) *La plaza será idéntica a la correlativa ya existente de personal funcionario, considerando la categoría profesional del personal laboral que lo desempeña.*
- b) *La clasificación de las plazas se regirá por lo dispuesto en el Capítulo IV del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.*

TERCERO.- *Una vez realizado lo anterior, se inste a elaborar, aprobar y publicar las Bases de la Convocatoria de procesos selectivos, para que el personal laboral fijo de plantilla del Ayuntamiento de Majadahonda que cumpla los requisitos que se establezcan en la convocatoria pueda participar, voluntariamente, en la misma para la adaptación a la condición de funcionario del grupo y escala que corresponda, siempre que desempeñe funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico a las de la escala que se convoca, se encuentre en posesión de la titulación académica requerida y cumpla el resto de los requisitos establecidos en la normativa aplicable, de acuerdo con lo previsto en la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 7/2007, de 12 de abril y en la Disposición Transitoria 15ª y el artículo 22.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.”*

- *Consta dictamen de la Comisión Informativa de Régimen Interior, Asuntos Jurídicos, Recursos Humanos y Seguridad, de 16 de febrero de 2016, favorable.*
- *Enmienda transaccional presentada por el Grupo Municipal Centrista, que ha tenido entrada en el Registro General el 22 de febrero de 2016, nº 2888, cuyo texto es el siguiente:*

“ACUERDOS

En el apartado segundo de la parte de acuerdos de dicha Moción donde dice:

Que se inste al Alcalde de Majadahonda para que de las instrucciones necesarias para la elaboración de un estudio previo de la plantilla del Ayuntamiento, el Grupo Centrista propone que se incluyan en el mencionado estudio los siguientes apartados:



AYUNTAMIENTO DE
MAJADAHONDA
(MADRID)

- *El número de personal laboral perteneciente a la plantilla municipal.*
- *Categorías de los distintos puestos de trabajo.*
- *Forma de acceso, en su día, a dicho puesto.*

De dicho estudio se informará al Pleno del Ayuntamiento.

A partir del mismo se acordará, si se considera oportuno, que se realice la Modificación de plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Majadahonda”

.../...

Sometido este asunto a votación, la Corporación, por diecisiete (17) votos a favor correspondientes a los Grupos Municipales Popular y Ciudadanos, ningún (0) voto en contra y ocho (8) abstenciones correspondientes a los Grupos Municipales Socialista, Somos Majadahonda, Izquierda Unida y Centrista, **ACUERDA:**

PRIMERO.- Instar al Alcalde de Majadahonda para que inicie los trámites de adaptación del Régimen Jurídico del Personal Laboral Fijo de plantilla del Ayuntamiento de Majadahonda al Régimen Funcionarial.

SEGUNDO.- Instar al Alcalde de Majadahonda para que de las instrucciones necesarias para la elaboración de un estudio previo de la plantilla del ayuntamiento y tras el mismo, acuerde que se realice la Modificación de la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Majadahonda, generando en su caso, si procediese las plazas de personal funcionario del grupo de titulación correspondiente y de las escalas equivalentes a las funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico desempeñadas por el personal laboral fijo de plantilla, y que se generen afectadas a las presentes medidas de adaptación al régimen funcionarial en base a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 7/2007, y el art. 22.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto. La determinación y clasificación de las plazas se regirá por los siguientes criterios:

- a) La plaza será idéntica a la correlativa ya existente de personal funcionario, considerando la categoría profesional del personal laboral que lo desempeña.
- b) La clasificación de las plazas se regirá por lo dispuesto en el Capítulo IV del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

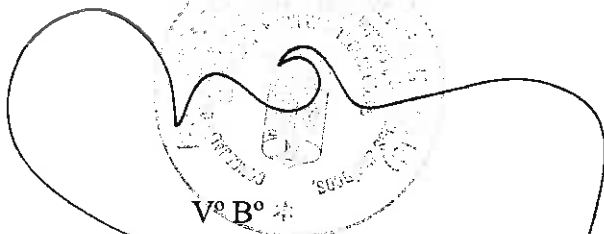


AYUNTAMIENTO DE
MAJADAHONDA
(MADRID)

TERCERO.- Una vez realizado lo anterior, instar a elaborar, aprobar y publicar las Bases de la Convocatoria de procesos selectivos, para que el personal laboral fijo de plantilla del Ayuntamiento de Majadahonda que cumpla los requisitos que se establezcan en la convocatoria pueda participar, voluntariamente, en la misma para la adaptación a la condición de funcionario del grupo y escala que corresponda, siempre que desempeñe funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico a las de la escala que se convoca, se encuentre en posesión de la titulación académica requerida y cumpla el resto de los requisitos establecidos en la normativa aplicable, de acuerdo con lo previsto en la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 7/2007, de 12 de abril y en la Disposición Transitoria 15ª y el artículo 22.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.”

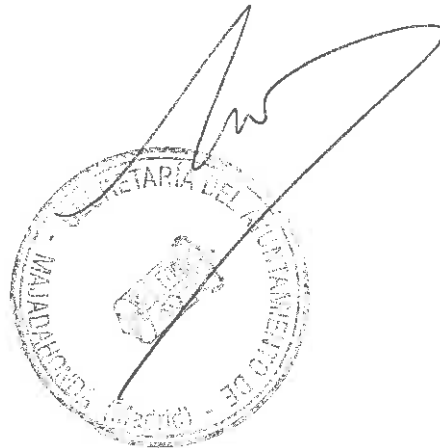
Esta certificación se expide a la vista del Avance de Borrador de Acta, de conformidad con lo previsto en el artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, a reserva de la aprobación de dicha Acta.

Para constancia de la resolución recaída en el expediente de razón y demás efectos, expido la presente, de orden y con el visto bueno, por delegación de firma de la Alcaldía mediante Decreto 1240/2015, de 18 de junio, del Sr. Concejal Delegado de Recursos Humanos, Régimen Interior, Servicios Jurídicos, Seguridad y Nuevas Tecnologías, en Majadahonda a uno de marzo de dos mil dieciséis.



Vº Bº

EL CONCEJAL DELEGADO DE
RECURSOS HUMANOS, RÉGIMEN
INTERIOR, SERVICIOS JURÍDICOS,
SEGURIDAD Y NUEVAS TECNOLOGÍAS



SECRETARÍA DEL AYUNTAMIENTO DE
MAJADAHONDA