



La Excm. Diputación de Granada, en sesión ordinaria celebrada el día 12 de julio de 2005, adoptó, entre otros, el siguiente **ACUERDO**:

12º.- APROBACIÓN DEL PLAN INTEGRAL DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIPUTACIÓN DE GRANADA.

Resultando que la Diputación de Granada, en sesión plenaria de 30 de noviembre de 2004, aprueba el Acuerdo para la Modernización y Mejora de la Gestión de Recursos Humanos, en cuyo apartado sobre Vigencia y Ejecución dispone que "La Diputación de Granada promoverá las medidas necesarias para la ejecución de las previsiones obligadas en el presente Acuerdo, así como la materialización de las líneas estratégicas de actuación que en el mismo se recogen".

Resultando que dicho Acuerdo prevé concretamente por lo que se refiere al Plan Integral de Empleo de la Diputación de Granada que "Las partes firmantes consideran que la planificación es un instrumento esencial para cumplir con los principios de eficacia y eficiencia que deben presidir toda política de Recursos Humanos. La planificación pretendida por esta Mesa Negociadora se articulará en un Plan Integral de Recursos Humanos de carácter plurianual, en el cual se contemplarán los objetivos y estrategias de la organización provincial.

Resultando que, según la Disposición Adicional Séptima Ley 22/1993, 29-12, los Planes de Empleo serán objeto de negociación con las Organizaciones Sindicales más representativas, en los términos que establece la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 34 de la misma.

Resultando que, en virtud de las reuniones mantenidas en el seno de la Mesa Negociadora constituida a tal efecto desde enero del presente año, entre representantes del Área de Economía, Hacienda y Personal de la Diputación Provincial de Granada y las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (U.G.T.), Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión Sindical Obrera (U.S.O.) y Central Sindical Independiente y de Funcionarios (C.S.I.-C.S.I.F.), se alcanzó en la sesión de 28 de junio pasado un acuerdo sobre el Plan Integral de Recursos Humanos que ahora se eleva para su aprobación, con el objeto de modernizar y mejorar la gestión de los recursos humanos de la Diputación de Granada, incrementando sus niveles de calidad y de competencia.

Resultando que, conforme al artículo 35 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, los acuerdos celebrados que versen sobre materias que sean competencia del Pleno de la Diputación, como es este el caso conforme a los artículos 33.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, y 70, nos. 3, 4 y 5 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, necesitarán para su validez y eficacia la aprobación expresa y formal de dicho órgano colegiado.

Así, de conformidad con lo establecido en el artículo 35 de la mencionada Ley y en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 29 a) del Texto Refundido de Régimen Local, la Diputada Delegada de Recursos Humanos y Parque Móvil formula, para su dictamen por la Comisión Informativa del Área de Economía, Hacienda y Personal y la aprobación por el Pleno Provincial conforme al art. 33.2 f) de la Ley de Bases de Régimen Local, la siguiente PROPUESTA:

ÚNICO: Aprobar el Plan Integral de Recursos Humanos de la Diputación de Granada que acompaña esta Propuesta, resultante del acuerdo adoptado por su Mesa Negociadora en sesión de 29 de junio de 2005, para su ejecución subsiguiente en los términos previstos y conforme al régimen jurídico aplicable en cada caso a la concreta medida y destinatarios de la misma.

La Comisión Informativa de Economía, Hacienda y Personal, en sesión celebrada el día 6 de julio de 2005 dictamina favorablemente la Propuesta formulada.

Abierto el turno de intervenciones por la Presidencia, interviene por el Grupo Popular Don Antonio Carvajal Pérez, anunciando que su Grupo se va a abstener en esta propuesta puesto que han tenido conocimiento de este hecho y de las conclusiones cuando se les ha entregado el expediente previo a este Pleno, a la vez que manifiesta el deseo de los miembros de su Grupo de que lo acordado se lleve a la práctica cuanto antes, pero el hecho de no haber participado en este proceso que considera importante para los trabajadores de la Diputación, propicia la abstención en este punto y señala que estos argumentos son válidos también para el punto siguiente, el 13º.

No habiendo más intervenciones sobre este asunto, la Presidencia lo somete a votación, siendo su resultado como sigue:

Votos a favor: 16 (PSOE, IULV-CA)

Votos en contra: ninguno.

Abstenciones: 11 (PP)

Por tanto, el Pleno, por mayoría, ACUERDA aprobar el Plan Integral de Recursos Humanos de la Diputación de Granada que consta en el expediente, resultante del acuerdo adoptado por su Mesa Negociadora en sesión de 29 de junio de 2005, para su ejecución subsiguiente en los términos previstos y conforme al régimen jurídico aplicable en cada caso a la concreta medida y destinatarios de la misma.

Lo que se comunica, a reserva de la aprobación del Acta, a 13 de julio de 2005.

EL SECRETARIO GENERAL



SRA. DIPUTADA DELEGADA DE RECURSOS HUMANOS Y PARQUE MÓVIL



PLAN INTEGRAL DE RRHH.

I.- Introducción.

En la actualidad se ha negociado un “Acuerdo para la Modernización y Mejora de la Gestión de Recursos Humanos” entre la Corporación Provincial y los/as representantes de los trabajadores y trabajadoras en esta Administración Provincial; en el transcurso de la negociación se ha debatido, conceptos como promoción profesional, carrera administrativa, motivación, formación extensiva, etc. etc. como aspectos relevantes para el personal de nuestra organización y una mejor prestación de los servicios públicos provinciales.

El inicio de esta legislatura, la Presidencia definió las líneas estratégicas en que se iba a desarrollar su gestión, con el fin de aproximarse a los Municipios como Sujetos principales de la acción provincial, para lo cual mandó prefijar las líneas principales de un Plan Estratégico para la provincia y el papel de las Diputaciones Provinciales en el marco general de nuestras distintas Administraciones Públicas. Pues bien, desde estos parámetros las Áreas transversales tiene que decir, qué posición adoptan ante estas premisas y disposición de apoyo a las mismas.

Cada día más los Recursos Humanos han adquirido la condición de “función estratégica”, por lo que deben gestionar las nuevas propuestas como acción normalizada en la organización, los Recursos Humanos tienen que erigirse en el ámbito de la estrategia de nuestra organización, de aquí que de la mera administración, pasemos a la planificación y programación

de las relaciones laborales y el papel que debe jugar con los fines que determine la Corporación Provincial.

Desde la Delegación de Recursos Humanos nos planteamos como abordar la gestión del cambio y los instrumentos legales disponibles para llevarlo a cabo.

Dicho esto, ¿qué hacemos, gestión o meramente administración de personal? Entendemos pues, que debemos y así lo programamos, acometer una gestión desde lo público, considerando que la gestión de los recursos humanos, como señala el Manual del Director/a de Recursos Humanos es una pieza clave para el buen funcionamiento de la empresa que desee seguir siendo competitiva. La gestión de los recursos humanos se ocupa del gran activo de la empresa, las personas y puede definirse como una inversión en las personas para obtener la máxima rentabilidad, lo que en términos organizativos se traduce en la consecución de los resultados planificados por la organización.

Pues bien, no cabe duda que, a pesar de que se refieran expresamente sólo a la empresa, las anteriores consideraciones resultan aplicables a las Entidades Locales, cuyos responsables políticos/as y directivos/as no puede seguir considerando a los empleados y empleadas simplemente como un coste más del proceso, al que sólo hay que compensar su prestación laboral, sino que deben asumir, en palabras de Arráiz y Pérez, “la gestión del talento como fuente de ventaja competitiva, mejor satisfacción del cliente y mayor flexibilidad frente a los continuos cambios del entorno... haciendo de ello una prioridad inequívoca en su gestión”.

Si se es consciente del papel atribuido en la Constitución Española de 1978 y su legislación de desarrollo a las Entidades Locales, ha de convenirse en la necesidad, prioritaria y común a todas las organizaciones

de poner en marcha la Gestión de Recursos Humanos como proceso integrado de actividades encaminadas a obtener y coordinar los recursos de la organización de que se trate. Como botón de muestra, podemos referir el artículo 2.1 de la Ley 7/8, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local “Para la efectividad de la autonomía garantizada constitucionalmente a las Entidades Locales, la legislación del Estado y la de las Comunidades Autónomas, reguladora de los distintos sectores de acción pública, según la distribución constitucional de competencias, deberá asegurar a los Municipios, las Provincias y las Islas su derecho a intervenir en cuantos asuntos afecten directamente al círculo de sus intereses, atribuyéndoles las competencias que proceda en atención a las características de la actividad pública de que se trate y a la capacidad de gestión de la Entidad Local, de conformidad con los principios de descentralización y de máxima proximidad de la gestión administrativa a la ciudadanía.”

Pero esta denominada gestión de Recursos Humanos consiste, a nuestro entender, en impulsar o si se quiere, estructurar una estrategia adecuada frente a los problemas a resolver en cada momento en nuestra organización relacionados con las personas de la misma, utilizando los medios disponibles necesarios para ello. En palabras del profesor Xavier Sisternas “poner en la agenda de acción de los organismos públicos los problemas relacionados con la gestión de los empleados y empleadas, esto es, colocarlos en la categoría de –asuntos a resolver- y actuar en consecuencia”. Sigue diciendo, mencionando a Beeret al. (1985), “la gestión de recursos humanos incluye un conjunto de decisiones y acciones que afectan la relación entre una organización y sus empleados/as, y

pretende adecuar la actuación del personal a la misión y a las estrategias de la empresa o institución”.

Aún existiendo condicionantes de unos y otros actores implicados en la gestión de dar solución al proyecto del Plan Integral de Recursos Humanos, afectados, sindicatos, la propia institución provincial, hemos pretendido que el proyecto modifique la situación actual y por ende la plantilla de personal y la relación de puestos de trabajos (R.P.T.) vigente al final del proceso, dotando de una estrategia previamente calculada o definida impulsando el trabajo y la negociación del proyecto.

Mediante una planificación integral de previsión, aprobación-ejecución, planteamos resolver las situaciones referidas en nuestra organización a fin de afrontar la resolución de éstas y marcar una nueva realidad de plantilla y por ende de adecuación y correspondencia con las funciones y tareas que realizan los puestos de trabajo afectados al Plan, con un valor añadido de promoción personal y puntualmente mayor cualificación disponibles para los servicios y unidades y posible dimensión de promoción en la administración general a un colectivo amplio, que demanda una unificación de grupos (C-D), como política racional de mayor cualificación profesional. La Delegación de Recursos Humanos de la Diputación Provincial, ha querido realizar desde la perspectiva de la organización, y como dice el profesor Sánchez Morón “como un sistema que ordena y permite dirigir la actividad de personal para el cumplimiento de sus fines. Nos situamos entonces en la óptica del gestor/a que al igual que en las grandes organizaciones privadas, piensa dotarse de unas potestades e instrumentos de dirección adecuados y busca las formulas y estrategias óptimas para racionalizar la organización del trabajo y mejorar su productividad”.

Sin embargo esto debe hacerse respetando los principios constitucionales en que se asienta el modelo de función pública en nuestras Administraciones, de ahí que sea el/la legislador/a ordinario quien ponga en nuestras manos para la gestión del personal aquellos instrumentos legales para ello, así como las facultades necesarias en materia de personal correspondiente a las Corporaciones Locales (vease artículos 24.d y 29.a) del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local y artículos 41.14 y 60.12 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales.

Como instrumento legal y de gestión de los recursos humanos el/la legislador/a ha introducido por la Ley 22/1993 y con carácter de básico, el artículo 18 de la ley de Medidas, Los Planes de Empleo, como mecanismos tendentes a la “óptima utilización de los recursos humanos”, que ahora mencionamos, sin perjuicio del desarrollo extensivo en el apartado del marco legal; posteriormente a nivel de Reglamento el/la legislador/a ha distinguido dos modalidades, los planes integrales de recursos humanos y los planes operativos de recursos humanos constituyendo el primero un instrumento básico de planificación global, y los segundos, en cambio, sectoriales en el marco de los planes integrales o con independencia de los mismos; siendo la Ley muy flexible, muestra de ello es, la disposición adicional vigésima primera de la Ley de Medidas que faculta a las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales a adoptar otros sistemas distintos de racionalización de los recursos humanos de acuerdo con su capacidad de autoorganización mediante programas específicos que puedan incluir todas o algunas de las medidas de los planes de empleo.

En nuestra Administración la tradición planificadora en materia de función pública e incluso en otros ámbitos es relativa en términos

generales, por no decir escasa o nula. Es por ello, que planificar siguiendo al profesor John Friedman sea: “como la relación entre el conocimiento y la acción, pueda ser útil para la teoría, es decir, para una comprensión más precisa de las posibilidades y los límites de la planificación en el sector público”.

Dadas las posibilidades expuestas, hemos querido introducir la planificación de forma integral, para resolver problemas en la gestión de los recursos humanos, por esto entendemos que estamos de acuerdo con lo expuesto por el profesor Albert Galofré cuando enuncia en el Módulo dado en el curso, denominado Planificación Estratégica, el esquema siguiente:

“La planificación como proceso racional que requiere un cierto grado de intuición. La racionalidad y la intuición comparten al 50 por ciento la acción a seguir, tanto en la planificación estratégica, como la táctica y la operativa, dentro de la tipología expuesta”.

La opción en nuestro caso ha sido la planificación integral bajo el régimen de plan de empleo, para mejorar determinadas situaciones con contenidos precisos y previamente definidos a medio y largo plazo; ahora bien esta planificación, debe estar basada en una estrategia que disponga del conocimiento pertinente sobre los únicos recursos que finalmente cuenta: los recursos humanos, es decir, las personas.

Por ello, tiene sentido ahora diseñar y concretar las líneas que se quiere exponer en el Acuerdo de Modernización y hacerlo realidad en su desarrollo, con los instrumentos legales señalados por el legislador, mediante un “Plan Integral de RRHH” que definan los conceptos expuestos y programe el desarrollo de los mismos: promoción profesional, formación, carrera administrativa, ordenación de la movilidad y

temporalidad, flexibilidad en la gestión vía R.P.T., y cualquiera de otras medidas previsoras de futuro, a las cuales se remite el contenido de las medidas que a continuación señala el Plan Integral de RRHH.

II.- CONTENIDO: MEDIDAS DEL PLAN, RELACIÓN DEFINICIÓN Y MOTIVACIÓN DE LAS MISMAS.

Primera: Creación según necesidades de puestos/plazas para una mejor cualificación de los servicios.

Las plantillas de personal comprenden la capacidad de los RRHH disponibles por una organización para la más adecuada prestación de los servicios a ésta encomendados, nuestra institución, Diputación Provincial, dispone, pues, de las personas por categorías, clases y requerimientos exigidos en el acceso a la función pública, necesarios, según los servicios provinciales que presten en cada centro de trabajo. La disposición de estos recursos personales, queda clasificada de forma general en Administración General y especial, en función de las actividades que después desarrollan y ejercen.

Desde la óptica general, hablamos de la burocracia instrumental necesaria para llevar a cabo los servicios en la Administración Pública con la debida prestación de éstos bajo el principio del interés público general.

Los Recursos Humanos destinados a este sector, se configuran bajo la denominación antes apuntada de Administración General, que a su vez queda dividida, según el nivel exigido de acceso y titulación requerida para el ingreso en un determinado cuerpo, subescala o escala.

Expuesto lo anterior, en nuestra organización actual queremos incidir en una mejor adecuación de estos recursos, desde el punto de vista, tanto cuantitativo como cualitativo de la escala de Administración General y las diferentes clases de nivel profesional que comprende la misma; para ello, se pretende racionalizar dicha Escala de la siguiente forma:

1.- Técnicos/as de Administración General (TAG) durante los dos siguientes ejercicios permanecerá el nivel cuantitativo creado en la actualidad; salvo que por necesidades sobrevenidas fueren necesarios la creación de mayor número de plazas de esta subescala y en relación a los servicios a prestar.

2.- Técnicos/as Medios de Gestión. Creación de 15 plazas para esta subescala para articular una adecuación de los cometidos que demandan los servicios y que se viene a ejercer por la titulación de nivel medio y genérica requerida a los mismos, además de compensar respecto a la prestación del nivel de conocimientos requeridos por éstos, las funciones de gestión general y apoyo a los distintos servicios de cada una de las delegaciones y ubicados normalmente en puesto de estructura de denominaciones “Secciones Administrativas” correspondientes, de tal forma que hubiese como mínimo una dotación por cada una de las Delegaciones sin perjuicio que por el nivel de complejidad y especialización de algunas Áreas o Servicios sea necesaria mayor dotación, véase, RRHH o Economía y Hacienda, Cooperación Local y otras.

La adscripción de las plazas a las Delegaciones se realizara en función de los procesos de selección y sus resultados y teniendo en cuenta las necesidades de los servicios, atendiendo al criterio expuesto en el apartado anterior de este punto.

3.- Administrativos/as de Administración General; funciones propias de trámite y colaboración con los/as técnicos/as y gestión propia a este nivel, como las tareas propias de gestión y ordenación de expedientes de las distintas unidades y actividades propias de su nivel.

Actualmente, el dar cualificación a este nivel puestos/plazas a la organización, hace necesario cuando menos, la creación en esta subescala de un número elevado de plazas de esta categoría, a fin de dar mayor cualificación a la administración general y a la vez aprovechar los conocimientos y experiencia ya adquiridos, por el nivel inmediato inferior, categoría de Auxiliares, dotando a nuestra organización de mejor y mayores conocimientos para la gestión de los servicios en general.

Es por ello, que teniendo en cuenta la pirámide actual de las distintas subescalas de Administración General, debe considerarse como adecuado, y previa determinación, del señalamiento de dotaciones a los servicios y unidades administrativas y un aumento en la creación de plazas, sobre la plantilla inmediata inferior, de aquí que se proponga:

3.1. La creación de 100 plazas para distribución entre los ejercicios de 2005 y 2006 a razón de cincuenta plazas para cada año, vía promoción interna.

3.2. La amortización de 90 plazas de la Subescala de Auxiliares Administrativos, a razón de 45 por cada ejercicio 2005-06.

3.3. La adscripción de las plazas anteriores de la Escala de Admón. Gral. Grupos C y D, a las Delegaciones correspondientes, se realizarán en función del proceso de selección y su resultado, primando la plaza de su actual destino, todo ello, sin perjuicio de que por necesidades de los servicios fuese necesario realizar adscripción de destino distinto de la Delegación actual desde donde se promociona su titular.

Al final del proceso, derivado de la ejecución en dos fases, se reordenaran las plazas en función de las necesidades de los Servicios en cada momento y mediante el procedimiento legalmente establecido. La ejecución de dicho procedimiento (si fuese necesario) se estudiaría en principio para el primer semestre del 2007.

4. Auxiliares de Administración General; con funciones propias de su nivel de titulación, será primordialmente la entrada de acceso libre a la función pública, no obstante, se prevé para su creación la dotación de 10 plazas de promoción interna del grupo inmediato inferior (grupo E) de Administración General. Dichas plazas procederían de la no amortización de esta cantidad en las plazas de auxiliares a amortizar como consecuencia de las promociones de éstos a Administrativos/as. Es necesario recoger la experiencia del colectivo afectado así como sus expectativas de promoción, como motivación, muy útiles a nuestra organización véase, archivo, conocimiento organizacional, clasificación, correspondencia, conocimiento general de Áreas etc. como aspectos y parámetros de consideración para la organización y la repercusión en una mejor prestación de los servicios provinciales.

La creación de plazas según necesidades para una mejor cualificación profesional de los puestos representa para la Escala de la Administración General un número total de 125 plazas para la promoción profesional de un total 213, representando un grado de fomento de la promoción interna del 59 %; es lógico pensar que esto, acompañado de la formación necesaria para el puesto y competencia (habilidades) venga a dar una respuesta, por un lado a la motivación, vía carrera administrativa, por otro a la mejor prestación de los servicios profesionales, y disponiendo

de una Administración mejor cualificada para la gestión de los intereses públicos.

En el marco de nuestra organización pública, tenemos de una variedad de profesiones y categorías que vienen a englobarse dentro de lo que llamamos el funcionariado de la Escala de Administración Especial así como de Personal Laboral.

A los efectos de disponer de la necesidad de tener mejor cualificación en esta escala, tenemos que hacer un tratamiento específico de una de sus categorías, en función de lo que es necesario ahora para la organización y el nivel de cualificación requerido en las funciones que se presten, teniendo en cuenta también, las perspectivas de promoción del personal de cada uno de los colectivos, en relación con la especialización de funciones que necesitan los servicios, de tal forma que esta relación interés público y personal de promoción, no suponga dejar de prestar las funciones necesarias propias del Servicio correspondiente, o suponga en su caso, sin necesidad de asumir un coste adicional elevadísimo en la prestación del servicio derivado, de una promoción no ordenada, al no conjugar los intereses generales con las legítimas expectativas de promoción; pero dentro de las necesidades de cada puesto de trabajo en consonancia con sus funciones. Es por ello, que el planteamiento de promoción en la Escala de Administración Especial, debe estudiarse para cada colectivo de forma puntual, teniendo ya en cuenta, la promoción del anterior Plan Operativo de Empleo y servicios afectados como categorías, deteniéndose en aquellos otros susceptibles de posibilitar una mejor cualificación y promoción de la categoría inmediata inferior.

El estudio y análisis, se concretarán en el Anexo correspondiente debiendo indicar, las plazas de creación, número, necesidad y promoción,

como la amortización, en su caso, de la categoría inferior, para aquellas categorías que no están determinadas en el Acuerdo de Modernización junto con las que si están determinadas.

En el momento de abordar este Plan Integral de RRHH, dejaremos expuesto, el asumir propuestas necesarias para la prestación de los servicios, partiendo del compromiso reflejado en el acuerdo de modernización, apartado IV, que establece entre otros

Plazas para personal operario: 55

Plazas para integración específica de personal de oficios (D...C): 30

El anexo correspondiente al detalle las plazas de promoción tanto para el personal Operario Grupo E/5 (plazas), como del personal Oficial o equivalente Grupo D/4.

Dentro del apartado plazas de personal operario, con funciones esenciales y certificado de escolaridad como requisito de acceso, bien de forma genérica o individual por servicios determinados, salvo los/as promocionados/as en el último Plan Operativo, determina un total de 55 plazas para oficiales para la promoción interna entre operarios/as principalmente en los servicios generales de los Centros Sociales y algunos otros centros, como mantenimiento, limpieza, jardines, etc; la determinación del número de plazas en cada servicio vendrá dado en función del proceso de promoción y de las necesidades de los servicios respectivos, teniendo en cuenta la procedencia de la plaza promocionada en cada servicio y la necesidad de los servicios.

No obstante teniendo en cuenta que la forma de ingreso es generalista, sobre todo en servicios instrumentales, como ropero, lavandería u otras según las actividades a realizar, se ha considerado, que la mejor opción en razón a los servicios y sus necesidades es optar por la

denominación de Oficial/a de Servicios Múltiples, de cara a la promoción interna al Grupo D, con lo que se racionalizaría la estructura de la plantilla y se atiende con ello también las actividades varias de los servicios públicos, quedando adscritos los/as titulares de las plazas al servicio actual una vez promocionados/as, todo ello, por un lado, sin perjuicio de que las Bases de selección recojan los contenidos de la especialidad para la opción de la actividad que se viene realizando según servicio actual de destino; por otro lado, y sin perjuicio de lo anterior, la adscripciones quedarán supeditadas, en su caso, a las necesidades de los servicios en cada momento.

El personal de categoría Auxiliar de Enfermería, personal básico en los centros de Armilla y Huéscar, en función de las necesidades de la organización y su régimen de distribución de los servicios y tipo de horarios, incluida la turnicidad, deberá determinar qué número de plazas pueden ser consideradas para una mejor cualificación inmediata superior a este colectivo, con funciones de instrucción directa sobre las actividades e instrucción a un grupo de personas de nivel inmediato inferior.

La creación de 40 plazas de “Cuidadores/as Técnicos/as de personas dependientes”, pueden ser útiles para abrir carrera administrativa a este colectivo y también para disponer por parte de la organización con mejor cualificación a la hora de desarrollar y realizar las funciones propias de los/as auxiliares de enfermería, y la instrucción de su actividad.

Actualmente como recursos permanentes en la plantilla de la Diputación de Granada con esta categoría hay un total de 153.

La adscripción de las plazas de Cuidadores/as Técnicos/as de Personas Dependientes, se realizarán en función del proceso de selección y su resultado, primando la plaza de su actual destino, todo ello, sin perjuicio de

que por necesidades de los servicios fuese necesario realizar adscripción de destino distinto de la Delegación actual desde donde se promociona su titular.

La descripción funcional de estas plazas es:

“La realización propia de las actividades de enfermería con el auxilio y medios materiales disponibles para ello, así como los cuidados para realizar y mantener las actividades básicas y actividades funcionales de la vida diaria de las personas residentes”.

Segunda: Medidas específicas de promoción interna del personal afectado al Plan.

Las categorías inferiores inmediatas a las plazas de nueva creación, tendrán la posibilidad de acceder de forma interna a la selección de las mismas, siempre que los/as titulares afectados reúnan los requisitos previamente recogidos en las Bases correspondientes, las cuales tendrán en cuenta según baremo, la experiencia, antigüedad, formación etc. que se determine, como la superación de las pruebas de conocimientos necesarias.

Se podrán determinar los cursos necesarios de formación adecuados consecuencia de la promoción y repercusión sobre las nuevas funciones a realizar para las plazas de creación.

En el desarrollo de la promoción interna, se han de conjugar las distintas medidas planificándolas en el tiempo de forma que su ejecución práctica permita una adecuada racionalización de las plazas objeto del Acuerdo de Modernización, así como el llevar a cabo, también y de forma racional la denominada “Promoción interna horizontal” para el personal laboral que desempeñe funciones de igual o similar naturaleza que las atribuidas al personal funcionario; de tal manera que, teniendo en cuenta los

antecedentes ya realizados en orden a una homogeneización principal de los recursos humanos respecto a su régimen jurídico (funcionarización del personal laboral), se considera oportuno realizar la ejecución de la referida promoción interna horizontal para aquellas plazas no afectadas por la promoción interna vertical recogida en el Plan.

En el desarrollo de las promociones antes referidas y partiendo de la base de que nos encontramos diseñando procedimientos extraordinarios de racionalización de la plantilla de personal en función de las competencias y necesidades de los distintos Servicios, así como de los criterios establecidos por el/la legislador/a para el desempeño de los puestos de trabajo y funciones asignadas a los mismos, consideramos necesario recoger los siguientes criterios generales de actuación:

a) Los procesos de promoción regulados en el presente Plan Integral, se llevarán a cabo, en primer lugar con la realización de la promoción interna vertical y simultáneamente para aquellas categorías de personal laboral fijo no afectadas por la promoción interna vertical se llevará a cabo la realización del procedimiento de promoción horizontal del artículo 22.3 de la Ley 30/84.

b) El personal laboral que reglamentariamente haya accedido a la condición de personal funcionario, en la convocatoria de funcionarización así como las que se desarrollen en virtud del presente acuerdo como promoción horizontal, podrán tomar parte en los procesos selectivos de promoción interna derivados de este Plan, siempre que cuenten con dos años de servicios prestados bien como personal funcionario o laboral respectivamente.

No obstante, teniendo en cuenta el Plan aprobado en 2002 sobre funcionarización el personal laboral que ha accedido a la condición de funcionario en cumplimiento del Plan anterior, se entenderá que dispone del requisito necesario si a fecha 31 de diciembre de 2003, había solicitado ya participar en el proceso de funcionarización, teniendo en cuenta el principio de buena fe en el ejercicio de los derechos individuales y el principio de equidad y regulación contenida en el Convenio del personal laboral para 2003, art. 23.

c) En todos los procesos de promoción interna, tanto horizontal que pueda afectar a los Grupos E, D y C como vertical de los Grupos o categorías E al D y D al C, derivados de este Plan Integral de Empleo, se requerirá la titulación establecida en el art. 25 de la ley 30 /84 o una antigüedad de diez años en la categoría profesional del grupo inferior o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos tanto para el personal funcionario como laboral.

d) El personal que ha participado en procesos de promoción interna con la condición de personal laboral como consecuencia de la ejecución del Plan de Empleo Operativo 2001 y que pudiera verse afectado en el proceso judicial en curso de forma negativa, podrá participar en un turno de promoción interna horizontal para adquirir la condición de personal funcionario en su categoría anterior, posibilitando posteriormente para los/as afectados/as una promoción interna vertical referida a su categoría actual, determinándose su ejecución y efectividad en dicho supuesto en el ejercicio de 2007 o en su caso cuando ello fuese posible. Se podrá

establecer el procedimiento de promoción cruzada cuando hubiese puestos de igual naturaleza y funciones o equivalentes.

e) En el supuesto de que se anulen por resolución judicial firme las convocatorias de determinadas plazas correspondientes al Plan Operativo de Empleo para la funcionarización del año 2002, en dicho caso se articulará el correspondiente proceso de promoción interna horizontal del art. 22.3 de la Ley 30/84.

f) El proceso de promoción tendrá en cuenta el acuerdo de modernización que determina las plazas afectadas para la promoción interna vertical, las bases correspondientes de las convocatorias especificarán de entre estas cuales sean para personal funcionario y cuales para personal laboral distribuyéndose de forma proporcional al número de plazas que de cada grupo de titulación o categoría profesional haya en cada régimen jurídico. Dicha distribución se contempla en los Anexos del presente documento. En estos procesos de promoción se tendrá en consideración los criterios establecidos en sus respectivos anexos

En estos procesos de promoción se tendrá en cuenta los criterios establecidos en los respectivos anexos, desarrollándose conforme a estos criterios la promoción cruzada para las plazas a Auxiliares, Administrativos/as y Técnicos/as Medios de Gestión respectivamente.

g) Para las plazas que según la distribución anterior y que se refleja en los anexos que no resulten cubiertas se consignará en las bases de las correspondientes convocatorias que se acumularan al resto de la misma categoría y grupo, según su proporcionalidad.

Tercera: Racionalización de puestos de trabajo, organigrama funcional de la organización.

a) Adecuación de puestos singularizados. A la vista de la creación de plazas antes reseñadas, y teniendo en cuenta que la propia organización va a disponer dentro de su estructura de plantilla de mejor personal, desde el punto de vista de la cualificación profesional, revisará que puestos singulares o tipo, como unidad o negociados, grupos, secciones etc. pudieran verse afectados en relación a la necesidad de su adecuación correspondiente, en el caso que así fuese necesario y según la estructura de cada servicio en relación a la forma de prestar los servicios y dada la naturaleza de las materias de cada uno de éstos.

Los puestos susceptibles de adecuación una vez concluidos los diferentes procesos de promoción interna se estudiarán a través de la Comisión Técnica de la R.P.T..

Así mismo las consecuencias de una cualificación profesional de la plantilla de personal, como desarrollo de la promoción profesional interna de los recursos humanos disponibles, pueden dar lugar, que la estructura de puestos de trabajo de la R.P.T. actual cambie o se modifique al final de la realización de esta medida contemplada por el Plan.

Es por ello, que debemos definir en su caso, en el marco de la R.P.T. señalando qué unidades deben modificarse en la estructura actual de puestos de trabajo singulares, una vez gestionado el proceso anterior.

Debemos indicar qué unidades administrativas no serían necesarias como puestos singulares, al disponer de una base de cualificación superior vía administrativos/as o técnicos/as de gestión como puestos base.

b) Otras modificaciones puntuales de la organización; si como consecuencia de las determinaciones de estas medidas fuese necesario recoger otras formas de estructuras, porque incidan o no con lo acordado, deberán especificar cuales y en qué servicios dada las materias objeto de gestión fueren necesarias apuntar en este Plan, aunque sean propuestas en la línea de descripción de puesto mejor y más detallada en la actual R.P.T., nos referimos a dotar de mejores definiciones de ordenación de los recursos humanos en el Área de Cooperación Local, dados sus cometidos y posibilidad de futuro de un régimen jurídico del funcionariado más generalizado al actual, vía funcionarización de parte de su plantilla laboral, respecto a las titulaciones superiores y medias actuales, teniendo presente los procesos ya ejecutados y los contenidos en este Plan.

Cuarta: Programa de formación específica orientado al puesto y a la promoción interna.

a) Formación para el puesto de trabajo; el desarrollo del puesto de trabajo desempeñado hace que los conocimientos y experiencia demandados a los mismos en la prestación de los servicios provinciales sea cada día más exigentes hacia una mejor calidad de los mismos en beneficio de sus usuarios/as, por ello, es necesario mantener vía formación el nivel exigido a los titulares de los puestos de trabajo, a estos efectos la formación para el puesto vendrá dada:

- Por los cursos de formación, vía programa de formación continuá, principalmente, y con la demanda pedida para éstos por los servicios respectivos a la hora de su programación bianual.

- Por los cursos que sean puntuales y necesarios por la implantación y conocimiento de nuevas tecnologías para el desarrollo de éstos conforme a las necesidades que planteen las Áreas.

b) Formación para la promoción; principalmente estos cursos van orientados a dotar a los/as posibles receptores/as de los conocimientos necesarios para el fomento de la promoción y vendrá dado por la programación de:

- Cursos de conocimientos que posibiliten la promoción y la carrera administrativa como requisito necesario de acceso.

- Cursos de conocimientos sobre las funciones propias del puesto al que se acuerda una promoción, para un mejor desempeño de éste. (podrán ser incluidos como parte del proceso).

c) Formación para las competencias (habilidades); cada día más se impone el conocimiento en la metodología necesaria para disponer de mejores actitudes de comportamiento y de gestión de que demanden las funciones a los puestos de trabajo y más aún a los puestos singularizados, que requieren conocimiento de habilidades para la dirección de personas y medios puestos a su alcance para prestar con una mejor calidad los servicios, por ello es urgente y necesario el establecimiento de:

- Cursos de formación para las habilidades de gestión de los niveles superiores e intermedios (Jefaturas).

- Cursos de formación de competencias para los demás puestos, teniendo en cuenta nivel de especialización y complejidad en el conocimiento requerido para el puesto de trabajo en concreto.

Los cursos oficiales de cualquier naturaleza serán valorados para el cómputo de productividad.

Quinta: Adecuación de la R.P.T. vigente a las determinaciones del Plan.

La R.P.T. considera la ordenación de los recursos humanos disponibles en cada momento y relaciona las características para el desempeño de los puestos de trabajo, como la determinación de las retribuciones complementarias y es el cauce general para conocer los requisitos para el desempeño de los puestos de trabajo, previamente relacionados; por tanto este instrumento legal de ordenación del personal es el medio para reseñar una serie de determinaciones derivadas de la estructura de la organización y que afectan a los puestos configurados en la misma y de la dotación de las personas necesarias para la gestión de los servicios provinciales.

De aquí que, si derivados del Plan, se afectan cuestiones para la ordenación de los recursos, consideramos oportuno la adecuación necesaria procedente:

a) Puestos de primera ocupación, puede ser conveniente vistas las medidas a adoptar en el primer apartado del Plan, definir puestos de primera ocupación, vía “observaciones”, delimitando el acceso vía promoción interna del acceso libre, a la hora de la selección de nuestro personal, estableciendo carrera administrativa desde dentro de la organización, señalando por tanto, aquellos puestos de primera ocupación, o de entrada, a esta Administración Provincial y por tanto definir vía R.P.T. las características esenciales, nivel C.D. para este se proponen los siguientes niveles para los grupos que se indican:

-C.D. 16 para los puestos del grupo C funcionarios/as o su equivalente para el personal laboral.

-C.D. 15 para los puestos del grupo D funcionarios/as o su equivalente para el personal laboral.

Se anotaran las referencias oportunas en la R.P.T.

b) Puestos de segunda actividad. Toda organización vive, se desarrolla y cambia, también con la dinámica de su elemento esencial, que es la “persona” y sus circunstancias, y algunas o varias de éstas con el paso del tiempo pueden tener la relevancia que condicione en parte (disminución de capacidades físicas o psíquicas) el normal desarrollo de su puesto de trabajo, respecto al inicio de su actividad en relación con la categoría profesional para la cual accedió en principio.

Estas posibles circunstancias determinantes, en su caso, de prestaciones de segunda actividad, hacen necesario que la organización tenga disponibles puestos relacionales para poder ser ocupados por personal afectado, el instrumento idóneo es determinarlo vía R.P.T., en este marco normativo definiremos Servicios, según centro de trabajo, susceptibles de prestación de actividad, en una segunda actividad procedente desde la inicial a su ingreso, no sólo por un principio racional de eficacia y eficiencia en la debida y mejor utilización de los recursos humanos disponibles, sino también, por la obligación legal, de adecuar el puesto de trabajo a la salud laboral del trabajador/a, fomentando también la motivación y disponiendo de la experiencia de las personas en otros servicios, acompañándose, en su caso de, la formación necesaria.

c) Otras determinaciones.

En este apartado, siempre que fuese conveniente, habría que especificar otras características que mejor puedan definir los distintos aspectos de los puestos de trabajo.

Abordado el proceso de la primera medida, principalmente, la promoción vertical y horizontal solicitaremos a los Servicios a través de los

Directores de Área, los informes correspondientes respecto a las propuestas necesarias de estructura o puestos de trabajo adecuados teniendo en cuenta la nueva configuración de las plantillas, una vez ejecutados los procesos antes descritos.

Sexta: Programa de desarrollo de carrera administrativa a través de la categoría profesional o del grupo de clasificación.

Articular una carrera administrativa para los puestos base, ya venía expuesta o recogida en el artículo 21 de la Ley 30/84, referido a la promoción profesional, remitiendo a los órganos competentes sobre la materia el desarrollo y principales objetivos en que debe basarse.

Si como se pretende, se quiere articular, al dar mayor cualificación, vía promoción interna, a las categorías profesionales como los puestos de base de nuestra organización, disminuyendo el peso numérico de los puestos singularizados; es lógico plantear, que para nuestra plantilla orgánica el cauce de una carrera administrativa en función de la propia categoría, debe dar estabilidad y motivación al personal de nuestra administración provincial.

Por ello, tomando la enunciación dada por el artículo 21 de la Ley 30/84, pretendemos articular, los principios objetivos para esto, y que se exponen a continuación:

a) Permanencia de un tiempo determinado en la categoría o puesto base, de forma continuado durante tres años o cuatro con interrupción.

b) Realización de un curso de formación obligatorio sobre las funciones del puesto de trabajo desempeñado, transcurrido dichos periodos de permanencia en éste.

c) Prueba de aptitud al final del curso sobre las materias impartidas y con la superación de ésta se adquirirá el grado inmediato en un nivel respecto al de procedencia.

d) La no superación de la prueba, a elección del trabajador/a, podrá realizarla al año siguiente al finalizar el curso de formación correspondiente.

La carrera administrativa se computa desde uno de enero de 2003 y se consolida como se indica en los apartados anteriores de este punto del Plan Integral salvo para aquel personal que haya consolidado el grado máximo de su grupo de titulación o para el que se encuentre en proceso de consolidación.

Para la consolidación del grado se tendrá en cuenta el tiempo desempeñado en los puestos tanto como funcionario/a o personal laboral fijo.

El proceso de consolidación de grado personal o categoría profesional regulado en el presente Plan Integral, será incompatible con el de consolidación vía desempeño de puestos tipo o singularizados, que se registrarán conforme a la legislación sobre esta materia a todos los efectos.

Los efectos de este programa serán a partir del uno de enero de 2006 y se partirá con el nivel de complemento de destino consolidado o categoría económica consolidada. La consolidación de grado por este programa no afecta al procedimiento seguido legalmente por desempeño de puestos singularizados.

Ninguna categoría profesional o grupo de clasificación podrá adquirir mayor nivel de C.D. que para grupos señala la legislación vigente sobre esta materia, debiendo respetar los límites legales señalados al efecto.

Por otra parte en años sucesivos podrán determinarse otros criterios que fueran más adecuados, según la experiencia en la gestión anterior adquirida.

Séptima: Programa de jubilación voluntaria anticipada.

La planificación de los RRHH deber desarrollar mecanismos estructurales que posibiliten, en cierta medida, poner fin a la vida laboral con carácter voluntario y a la vez que pueda ser aprovechado por la organización para introducir en el mercado de trabajo contrastes de adaptación e insertar las políticas de acuerdo al empleo público. Es por ello, que en el seno del Plan Integral procede incluir la medida de incentivos a la jubilación anticipada en un Programa de racionalización de recursos humanos, este habrá de responder a la adecuación de los recursos humanos o de la plantilla a las necesidades de la organización, por lo que junto con el resto de medidas que integran este Plan y que van a diseñar un nuevo panorama de plazas, categorías profesionales y necesidades de recursos humanos habría de realizar un estudio de aquellas plazas y categorías susceptibles de disponer de un programa específico, de incentivo a la jubilación anticipada congruente con el resto de medidas adoptadas que permitan la amortización o sustitución por otras que más se adecuen a la Administración Provincial.

El programa tendría los siguientes criterios generales de actuación teniendo acceso al mismo los/as titulares de los puestos que se determinen como medida de racionalización y que además habrán de reunir los siguientes requisitos regulados por la normativa reguladora de la Seguridad Social, que son los siguientes para la jubilación voluntaria:

-Los trabajadores y trabajadoras que hubieran tenido la condición de mutualistas en cualquier Mutualidad Laboral de Trabajadores/as por cuenta ajena en 1 de enero de 1967, o en cualquier otra fecha con anterioridad, podrán causar derecho a la pensión de jubilación a partir de los sesenta años.

- Tener cumplidos 60 años de edad.

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Vigésimo Primera de la ley 30/1984, de 2 de agosto, y demás legislación concordante, el personal fijo incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio que desee jubilarse voluntariamente entre los 60 y los 65 años de edad, previa solicitud, podrá percibir de la Corporación, y dentro de la limitación presupuestaria correspondiente, por una sola vez, y salvo pacto en contrario entre la Corporación y su personal, una cantidad resultante de aplicar la retribución bruta mensual del sueldo medio del Grupo C por el número de meses que falte para la jubilación a los 65 años de edad, entendiéndose que la indemnización máxima por jubilación voluntaria anticipada será de 51.610 € revalorizable anualmente en el mismo porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado respecto a las retribuciones.

Por cada jubilación voluntaria anticipada se reducirá o modificará la plaza/puesto total o parcialmente según necesidades de los servicios y se podrá introducir los contratos que prevea la legislación vigente, en relación con tiempo de cobertura de la plaza respecto al de la jubilación anticipada, pudiendo o no coincidir con el servicio respectivo de la misma. Así mismo a efectos de determinar los programas correspondientes de jubilación anticipada planificándolos dentro de la previsión presupuestaria y determinación de plantilla, el personal interesado en la jubilación voluntaria anticipada habrá de comunicar en el ejercicio económico

inmediato anterior su intención para que se pueda incluir en la modificación de plantilla anual que se tramita junto con el Presupuesto de la Corporación.

Octava: Consolidación de Empleo Estable.

En consonancia con el contenido del acuerdo Administración-Sindicatos de 15 de noviembre, se considera empleo temporal de carácter consolidable aquellos puestos de trabajo ocupados por personal interino de forma continuada y desde antes del 2 de Diciembre de 1998, salvo que dicho personal sustituya a titulares con reserva de puesto. Se arbitran procesos de consolidación de empleo temporal de naturaleza estructural y permanente en el marco de los planes de empleo como a través de convocatorias al efecto. Estos procesos no supondrán en ningún caso, aumento de plantilla respetando igualmente los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; las plazas objeto de consolidación de empleo estable serán aquellas que estando incluidas en la O.P.E. 2004 cumplan los requisitos antes señalados y quedaran detalladas en Anexo al presente documento.

Novena: Autorización de concursos de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos (Áreas, Servicios) en que se determinen en su caso.

En los planes también pueden desarrollar medidas específicas o concretas, de articulación de procedimientos concursales para la movilidad y crear mejor flexibilidad en la gestión de personal, de manera sectorial o afectada a un determinado servicio o Área completa. La Disposición

Adicional primera de la Ley 30/84, faculta a las Corporaciones Locales para adoptar de acuerdo con su potestad de autoorganización.

Por tanto, para supuestos específicos necesarios para el funcionamiento de determinados servicios podrá autorizarse concursos de provisión de puestos limitados a ambientes concretos.

Décima: Programa de racionalización de procesos e instrumentos para la gestión de los RRHH.

El diseño de instrumentos o paquetes integrados en la gestión de los RRHH son herramientas muy necesarias para el establecimiento de un sistema integral de RRHH, que mediante los estudios necesarios de racionalización de procesos que se aplican en la gestión de personal; actualmente desde la sección de organización junto con el servicio de Sistemas de Información, se viene estudiando el establecimiento del sistema referido, hacer constar que se ha contactado con Empresa Privada, al efecto de adquirir sistema adecuado a nuestras necesidades; adaptándose ahora mismo para seguir con la incorporación desde nuestra organización, al no disponer aún los sistemas externos de la gestión integrada de la plantilla, R.P.T. entre otras.

No obstante, queremos que este Plan recoja la novedad de que durante el ejercicio de 2005, se cree la “Comisión Técnica” correspondiente para abordar ya la terminación y puesta en marcha del sistema demandado.

El sistema de desarrollo puede incorporar también el estudio de los procesos correspondientes a Economía y Hacienda y hacer del “sistema integral” el instrumento general y global de los procesos del Área de Economía, Hacienda y Personal.

Por consiguiente, se propone que el estudio se lleve a cabo, a través del Servicio de Sistemas de Información y los servicios respectivos de Economía, Hacienda y Personal.

La finalidad que persigue este proceso es a la vez de disponer de una herramienta de gestión para la organización, la de servir de medio para vertebrar una verdadera desconcentración funcional hacia las llamadas Áreas y Delegaciones finalistas, principalmente a las que gestionan gran volumen de personal, para la prestación del servicio.

III. MARCO LEGAL

El/la legislador/a a través de la Ley 22/93, de 29 de Diciembre, ha regulado como instrumento válido para conseguir que las organizaciones públicas lleven a cabo los objetivos encomendados a las mismas, con una mayor flexibilidad los denominados “Planes de Empleo”.

Así y en la exposición de motivos de esta Ley establece que en el mercado de la función pública resulta necesario articular medidas que a partir de la racionalización y ajuste de las estructuras de las Organizaciones Administrativas, mejoren el rendimiento de los recursos humanos de la Administración Pública, sometiendo su planificación y gestión a procesos dotados de mayor agilidad y eficacia, optimizando los costes de personal.

Para ello ha utilizado los Planes de Empleo como instrumento esencial para el planteamiento global de las políticas de recursos humanos en las distintas organizaciones administrativas y que tratan de adecuar el mercado interno de trabajo a las necesidades reales de la propia administración con el fin de incrementar la eficiencia de la misma.

El régimen jurídico en el que se enmarca esta y otras medidas de gestión de recursos humanos vienen definidas por el/la legislador/a

ordinario en un intento por reordenar la Administración en un adecuado redimensionamiento de las plantillas (hacer coincidir R.P.T. y presupuesto, R.P.T. y competencias en una mejora de los niveles de estabilidad en el empleo público (reducción de interinos y eventuales) y como recurso limitado del mercado externo (sólo para áreas y sectores específicos); por ello, la ley antes referida en su artículo 15 da nueva redacción al 18 de la Ley 30/84 y establece que:

Las administraciones públicas podrán elaborar Planes de Empleo para personal funcionario o laboral con objeto de:

- Optimizar la utilización de los recursos humanos.
- Adoptar las directrices de política de personal adaptadas a las necesidades detectadas.

Los planes de empleo pueden contener las siguientes previsiones o medidas:

- Modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
- Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado (ni OEP ni Concursos durante el período establecido).
- Reasignación de efectivos.
- Establecimiento de cursos de formación y concursos limitados a ámbitos especiales.
- Medidas específicas de promoción interna.
- Prestación de servicios a tiempo parcial.
- Necesidades adicionales de recursos humanos a integrar en la O.E.P.
- Otras necesidades que procedan.

Señala Manuel Villoria y Eloida del Pino que: “Desde una perspectiva jurídica se ha planteado la posible inconstitucionalidad de tales instrumentos, sobre todo si de ellos se deriva como conclusión la necesidad de adoptar medidas no contempladas en las leyes, pues ello podría implicar una ruptura del principio de reserva de ley. En general, parece lógico pensar que las medidas que surjan de la reflexión contenida en un plan de empleo consistirán en la aplicación de las normas e instrumentos existentes y no consistirán en una innovación legislativa, por lo que no parece lógico plantear tal inconstitucionalidad (Palomar 1996). Mayores problemas legales puede plantear la adopción de alguna medida como la promoción interna reservada a personal de un organismo o los intentos de consolidar el empleo temporal.

Es cierto que los Planes de Empleo pueden introducir discriminaciones entre el personal de la Administración y que pueden utilizarse con criterios partidistas, no obstante, para actuar ante la denuncia de situaciones concretas de discriminación o arbitrariedad están los Tribunales de Justicia. Lo que también es cierto es que los planes de empleo pueden auxiliar en la gestión racional de los recursos humanos de las organizaciones públicas si se usan adecuadamente, por lo que constituyen un progreso desde el punto de vista de la eficacia y la eficiencia en la Administración”.

Queremos dejar claro que los denominados “Planes de Empleo” que establece el art. 1 de la ley 22/93, no son sino un instrumento puesto en manos de la Administración para llevar a cabo y desarrollar una óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecte, dentro de los límites presupuestarios de cada

entidad local y de acuerdo con las directrices de la política de personal que se establezca en cada una de ellas.

Ahora bien, las actuaciones previstas o que contempla un plan de empleo deben enmarcarse entro de la normativa específica para el personal afectado de acuerdo con el régimen jurídico que le sea de aplicación.

De lo anterior se deduce:

1.- Que los “Planes de Empleo” tienen un carácter instrumental, y sirven de cauce para el desarrollo de las actuaciones que se contemplan en el mismo.

2.- Que dichos Planes en ningún caso pueden modificar cuestiones sustantivas reservadas a la Ley y al desarrollo de la misma a través de su regulación reglamentaria.

3.- Por ello, los Planes de Empleo no podrán modificar, en el desarrollo de sus contenidos, cuestiones tales como, formas de selección situaciones administrativas, sistemas de promoción interna o promoción profesional, etc. Materias todas ellas reguladas por Ley y desarrolladas reglamentariamente.

Concretando el artículo 18 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, dice: “Las Administraciones Públicas podrán elaborar Planes de Empleo, referidos tanto a personal funcionario como laboral, que contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestario y de acuerdo con las directrices de la política de personal”.

Asimismo la Disposición Adicional Vigésimo Primera de dicha Ley (introducida por la D.A. 6ª de la Ley 22/1993 de 29 de

diciembre) dice: “Las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, de acuerdo con su capacidad de autoorganización, podrán adoptar, además de Planes de Empleo, otros sistemas de racionalización de los recursos humanos, mediante programas adaptados a sus especificidades, que podrán incluir todas o alguna de las medidas mencionadas en los apartados 2 y 3 del artículo 18 de la presente Ley, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada”.

Este carácter amplio de la disposición anterior deja bastante margen de actuación a los Entes Locales para adoptar programas específicos susceptibles de aplicar a su Corporación Local, según las situaciones varias que puedan producirse en su propia organización y adaptadas a ésta.

El artículo 2 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, establece lo siguiente:

Tipos de Planes de Empleo.

a) Por razón de su ámbito: Carácter departamental o interdepartamental.

b) Por razón del espectro de sus medidas

1.- Planes integrales de Recursos Humanos: Instrumento básico de planificación global en el ámbito correspondiente. Especificarán:

- Los objetivos a conseguir en materia de personal.

- Los efectivos y la estructura de recursos humanos adecuados para su cumplimiento.

- Las medidas necesarias para transformar la dotación inicial en la que resulten acordes con la estructura pretendida.

- Las actuaciones necesarias al efecto, especialmente en materia de movilidad, formación y promoción.

2.- Planes Operativos de Recursos Humanos.

-En el ámbito de los anteriores o con independencia de los mismos.

-Determinarán las previsiones y medidas sobre movilidad, redistribución de efectivos y asignación de puestos de trabajo para una mejor utilización de los recursos.

La adopción de medidas internas ahora en nuestra Administración está en el Plano del Plan Integral como medidas específicas a medio y largo plazo en la gestión de RR.HH.

A continuación exponemos aquellos Acuerdos y legislación recogida como consecuencia de éstos o no, de medidas de planificación de los recursos humanos, con extracto de los apartados más sobresalientes sobre la materia.

Acuerdo Administración-Sindicatos para el periodo 1995-1997 sobre condiciones de Trabajo en la Función Pública (de 15 de septiembre de 1994).

“Los Planes de Empleo, como instrumentos de planificación integral, contendrán, al menos, las siguientes previsiones y medidas:

-Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada para el sector o área de que se trate.

-Medidas de carácter cuantitativo y, especialmente cualitativo que se precisen para adaptar y ajustar la plantilla inicial a la prevista en el Plan.

-Políticas de personal y planes parciales de gestión u operativos derivados de estas previsiones y medidas.

-Medidas y procesos de gestión que deban llevarse a cabo en materia de formación, promoción, movilidad, ingreso y modificación o distribución de puestos de trabajo”. (Cap. X.2)

“Los Planes de Empleo tendrán como fin primordial aumentar las capacidades de trabajo y las oportunidades profesionales del personal público y, fundamentalmente, asegurarles y asignarles un trabajo efectivo y adecuado.” (Cap.XI.2).

Acuerdo Administración Sindicatos para el año 2000.

(..) Tercero: Fondo para la mejora de la prestación de los servicios públicos.

“Con el fin de apoyar la mejora de la prestación de los servicios públicos y de dotar de una mayor eficacia a la gestión de la Administración y conseguir un incremento en la calidad del empleo público en el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2000 se constituirá un fondo de 10.000 millones de pesetas destinados, entre otros fines, a la reordenación de retribuciones en ámbitos y sectores específicos, a una redistribución equilibrada de efectivos, a incentivar la mejora de la productividad mediante instrumentos de evaluación del desempeño y a la aplicación del Convenio único. Este fondo será ampliable en 3.000 millones de pesetas adicionales, en función de los resultados obtenidos en la consecución de los objetivos anteriormente mencionados y de los acuerdos que a estos efectos se puedan alcanzar”.

(..). Octavo. “La Administración del Estado hará participes a las restantes Administraciones Públicas del contenido del presente Acuerdo, con el fin

de contribuir a la mejora del conjunto del empleo público e inspirar las medidas que consideren más idóneas a estos fines”.

Real Decreto 121 /2005, de 4 de febrero, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para 2005

“Artículo 3 Planificación de recursos humanos.

La planificación de los recursos humanos en la Administración General del Estado se orientará a la atención de sectores prioritarios, al correcto dimensionamiento del volumen de efectivos del sector público, a la racionalidad de la distribución de sus recursos humanos y a potenciar la estabilidad en el empleo.

Artículo 6. promoción interna.

“1. Con el objeto de fomentar la promoción interna, se convocarán hasta 3859 plazas para los distintos grupos de personal funcionario, con la distribución por Cuerpos y escalas que determine el Ministerio de Administraciones Públicas. Estos procesos selectivos de promoción interna se llevarán a cabo en convocatorias independientes de las de ingreso.

.....

5. De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, podrán convocarse procesos de promoción horizontal para que el personal laboral fijo que se indica en cada párrafo acceda a la condición de funcionario del cuerpo o escala que corresponda, siempre que desempeñe funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico a las del cuerpo o escala que se convoca....”.



Artículo 11. Consolidación de empleo temporal.

“1.En el ámbito de la Administración General del Estado y de acuerdo con lo recogido en la “declaración para el diálogo social en las Administraciones públicas” sobre el fomento de la estabilidad laboral y la reducción de la tasa de temporalidad existente en el empleo público, se continuará con los procesos de consolidación ya iniciados. A estos efectos, se considera empleo temporal de carácter consolidable aquellos puestos de trabajo ocupados por personal interino de forma continuada y desde antes del 2 de diciembre de 1998, salvo que dicho personal sustituya a titulares con reserva de puesto.

.....

2.Las relaciones de empleo de quienes desempeñan con carácter temporal las plazas que hayan de convertirse en fijas en el marco de un proceso de consolidación se prolongarán hasta que finalicen los procesos selectivos correspondientes a la convocatoria de las plazas, que venían desempeñando. Para ello, si resulta necesario, se podrá transformar la relación de empleo inicial en otra de naturaleza interina, en los términos previstos en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, o en la normativa de función pública.”

Disposición Adicional séptima Ley 22/1993, 29-12; D.A. 7ª RD 364/1995.

“Los Planes de Empleo serán objeto de negociación con las Organizaciones sindicales más representativas, en los términos que establece la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al



servicio de las Administraciones Públicas, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 34 de las mismas”.

Acuerdo FEMP-Sindicatos sobre Condiciones de Trabajo en la Función Pública Local para el periodo 1995-1997.

Los Sindicatos firmantes tendrán conocimiento de toda la información relacionada con los Planes de empleo y sin perjuicio de las facultades de autoorganización que corresponden a la Administración, negociarán todas las repercusiones que en materia de personal puedan tener las medidas contempladas en el Plan de Empleo”.

La Jurisprudencia se ha pronunciado también, respecto a los criterios organizativos realizados a través de medidas de racionalización, señalando que se ajustan a derecho cuando quedan fundamentadas en algunas de las situaciones siguientes:

a) Por la estructura socio-laboral del colectivo afectado en un momento determinado, sentencia de 20 de enero 1.007, número 35/1997, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Contencioso Administrativo.

b) Porque las medidas de organización de clasificación, creación de puestos/plazas forman parte del diseño del esquema organizativo, no estando en juego los derechos de la ciudadanía sino la ordenación de los puestos que tienen incidencia en pura estructura de creación normativa legal. Sentencia de 14 de noviembre de 2000, recurso de casación número 3524/1996; del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª.

La legislación y Acuerdos expuestos antes, nos da idea de la constitución de un compendio de normativa y criterios a seguir, que nos muestra un marco legal, más que apropiado para poner en acción

mecanismos de gestión de recursos humanos propios de nuestro tiempo y en consecuencia con la tan predicada modernización de las Administraciones Públicas.

El marco general de actuación viene bien sintetizado en el Capítulo XV (Criterios sobre la Carrera Administrativa) del Acuerdo FÉMP-Sindicatos antes referido:

“I. El nuevo modelo de Función Pública se deberá caracterizar por una ordenación de los grupos más acorde con el nuevo modelo de organización que la Administración precisa y por la definición de un sistema moderno de carrera.

La estructura profesional de este nuevo modelo debe posibilitar mayor flexibilidad en el desempeño de puestos y un mayor grado de adecuación a las expectativas profesionales de los empleados y empleadas públicos/as.

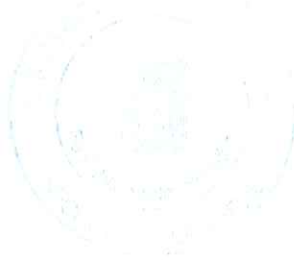
II. Las acciones en materia de carrera se dirigirán fundamentalmente hacia estos objetivos:

(...) Definir áreas de actividad y ámbitos funcionales que delimiten la carrera profesional.

Lograr una mayor conexión entre los grupos profesionales, estableciendo mecanismos ágiles que posibiliten la promoción”.

Sobre esta base se toman en consideración para el presente Plan integral los siguientes criterios:

1.1 Adecuación a las necesidades reales de la Corporación Provincial, con el fin de incrementar su eficiencia.



Con el criterio general de considerar a la plantilla de personal como los recursos humanos idóneos y adecuados para una mejor y eficiente presentación de los servicios provinciales; se definió (ahora en Administración General) pirámides más racionales, relacionando los grupos por arriba Técnico/a Superior (grupo A) y por abajo Auxiliares Administrativos/as (grupo D) en el cuerpo de gestión en Administración General, su ampliación con lo que ello supone tramo de cualificación profesional del grupo B.

En la escala de Administración Especial, se ha orientado a conseguir que las demandas o peticiones sirvieran para orientar la polivalencia de determinadas categorías profesionales, en su previa denominación y funciones a desarrollar, unido a la posible promoción interna con cambio de grupo (funcionarios/as) o categoría (laborales).

1.2 Amortización de las plazas de origen.

En este punto se marca una fundamental distinción con la Promoción Interna derivada de OEP (Art. 126.2 TRRL).

Este criterio básico supone la eliminación a priori de una tensión inflacionista y coadyuga a la definición más ajustada por los diferentes servicios de las necesidades prioritarias de reclasificación y promoción adaptativa a los supuestos de hecho o claramente previsibles.

En consecuencia, se sienta el principio general de que a la fecha de toma de posesión del personal funcionario o firma del contrato laboral indefinido correspondientes a las nuevas categorías profesionales, las plazas de origen de los beneficiarios de las distintas medidas de promoción contenidas en este Plan Integral quedan automáticamente amortizadas, salvo las excepciones que el mismo contemple.



En el ámbito de la Administración General y por lo que se refiere a los puestos de trabajo, no se propone la amortización automática y total según señala el apartado correspondiente, sin un análisis individualizado de los puestos de Auxiliar Administrativo/a en relación con los/as Subalternos/as, ya que constituye su programa de promoción.

1.3 Sujeción al marco legal básico del “Fomento de la Promoción Interna” (art. 22 Ley 30/84).

Las Administraciones Públicas facilitarán la promoción interna consistente en el ascenso desde Cuerpos o Escalas de un Grupo de titulación a otros del inmediato superior. Los funcionarios y funcionarias deberán para ello poseer la titulación exigida para el ingreso en los últimos, tener una antigüedad de al menos dos años, como funcionario/a de carrera en el Cuerpo o Escala a que pertenezcan, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso establezca el Ministerio para las Administraciones Públicas.

Dichas pruebas, en las que deberán respetarse los principios de igualdad, mérito y capacidad, podrán llevarse a cabo en convocatorias independientes de las de ingreso cuando, por conveniencia de la planificación general de los recursos humanos, así lo autorice el Gobierno o el órgano competente de las demás Administraciones Públicas.

(..)Lo dispuesto en el presente artículo será también de aplicación a los funcionarios y funcionarias que accedan por integración a otros Cuerpos o Escalas del mismo Grupo o de Grupo superior de acuerdo con lo previsto en esta Ley.



A propuesta del Ministerio u Organismo en el que estén destinados, los/as aspirantes aprobados en el turno de promoción interna podrán solicitar que se les adjudique destino, dentro del mismo, en el puesto que vinieran desempeñando o en otros puestos vacantes dotados presupuestariamente en el municipio, siempre que sean de necesaria cobertura y se cumplan los requisitos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo. En este caso, quedarán excluidos del sistema de adjudicación de destinos por el orden de puntuación obtenido en el proceso selectivo.

Granada, 29 de junio de 2005

ANEXOS

PROPUESTA PROMOCIÓN INTERNA PLAZAS DE SUBALTERNOS/ORDENANZAS A AUXILIARES DE ADMÓN. GRAL.

PERSONAL LABORAL

Denominación Grupo	Nº actual	plazas	Promoción Nº	Denominación grupo D
5				
Subalternos/Ordenanzas	4		3	Auxiliares Admón. Gral

PERSONAL FUNCIONARIO

Denominación Grupo	Nº actual	plazas	Promoción Nº	Denominación grupo D
E				
Subalternos/Ordenanzas	9		6	Auxiliares Admón. Gral.

PERSONAL FUNCIONARIZADO (TRIBUNALES 1 Y 2)

Denominación Grupo	Nº actual	plazas	Promoción Nº	Denominación grupo D
E				
Subalternos	2		1	Auxiliares Admón. Gral.

OBSERVACIONES:

En esta categoría se propone la promoción cruzada por las siguientes razones:

1. Por la naturaleza de las funciones que son iguales en su contenido y ejecución.
2. Porque organizativamente es mejor para la prestación de los servicios el régimen jurídico único.
3. Porque directamente así ha sido regulado para la admón. del Estado y sirve como referente y con carácter supletorio con iguales contenidos y funciones. (D.A. 25ª L 30/84).

4. El marco instrumental del que ahora nos dotamos Plan Integral es el adecuado para acometer estos procedimientos.
5. La dificultad de seguir manteniendo como Auxiliar Administrativo a personal laboral, conforme a las últimas Sentencias.

**PROPUESTA PROMOCIÓN INTERNA PLAZAS DE AUXILIARES DE
ADMÓN. GRAL/AUXILIARES ADMINISTRATIVOS A ADMINISTRATIVOS
DE ADMÓN. GENERAL**

PERSONAL LABORAL

Denominación Grupo 4	Nº plazas actual	Promoción Nº	Denominación grupo C
Auxiliares Administrativos	10	8	Administrativos Admón.. Gral

PERSONAL FUNCIONARIO

Denominación Grupo D	Nº plazas actual	Promoción Nº	Denominación grupo C
Auxiliares admón.. Gral.	99	85	Administrativos Admón.. Gral.

PERSONAL FUNCIONARIZADO (TRIBUNALES 1 Y 2)

Denominación Grupo D	Nº plazas actual	Promoción Nº	Denominación grupo C
Auxiliares admón.. Gral.	8	7	Administrativos Admón.. Gral.

OBSERVACIONES:

En esta categoría se propone la promoción cruzada por las siguientes razones:

1. Por la naturaleza de las funciones que son iguales en su contenido y ejecución.
2. Porque organizativamente es mejor para la prestación de los servicios el régimen jurídico único.
3. El marco instrumental del que ahora nos dotamos Plan Integral es el adecuado para acometer estos procedimientos.
4. La dificultad de seguir manteniendo como Administrativo a personal laboral, conforme a las últimas Sentencias.

PROPUESTA PROMOCIÓN INTERNA PLAZAS DE ADMINISTRATIVOS DE ADMÓN. GRAL/ ADMINISTRATIVOS A TÉCNICOS MEDIOS DE GESTIÓN

PERSONAL LABORAL

Denominación Grupo 3	Nº plazas actual	Promoción Nº	Denominación grupo B
Administrativos	6	2	Técnicos Medios Gestión

PERSONAL FUNCIONARIO

Denominación Grupo C	Nº plazas actual	Promoción Nº	Denominación grupo B
Administrativo admón..Gral.	32	11	Técnicos Medios Gestión

PERSONAL FUNCIONARIZADO (TRIBUNALES 1 Y 2)

Denominación Grupo C	Nº plazas actual	Promoción Nº	Denominación grupo B
Administrativo admón..Gral.	5	2	Técnicos Medios Gestión

OBSERVACIONES:

En esta categoría se propone la promoción cruzada por las siguientes razones:

1. Porque organizativamente es mejor para la prestación de los servicios el régimen jurídico único.
2. El Marco instrumental del que ahora nos dotamos Plan Integral es el adecuado para acometer estos procedimientos.
3. La dificultad de mantener como Técnico Medio de Gestión a personal laboral, conforme a las últimas Sentencias, además de que todas las plazas actuales de T.M.G. son de personal funcionario.

PROPUESTA PROMOCIÓN INTERNA PLAZAS DE AUXILIARES DE ENFERMERÍA A CUIDADORES TÉCNICOS DE PERSONAS DEPENDIENTES

PERSONAL LABORAL

Denominación Grupo 4	Nº plazas actual	Promoción Nº	Denominación grupo C
Auxiliares Enfermería	14	4	Cuidadores Técnicos de personas dependientes

PERSONAL FUNCIONARIO

Denominación Grupo D	Nº plazas actual	Promoción Nº	Denominación grupo C
Auxiliares Enfermería	129	34	Cuidadores Técnicos de personas dependientes

PERSONAL FUNCIONARIZADO (TRIBUNALES 1 Y 2)

Denominación Grupo D	Nº plazas actual	Promoción Nº	Denominación grupo C
Auxiliares Enfermería	10	2	Cuidadores Técnicos de personas dependientes

**PROPUESTA PROMOCIÓN INTERNA GR. E AL D
FUNCIONARIOS / FUNCIONARIZADOS**

PERSONAL FUNCIONARIO				
PLAZA DE ORIGEN		CENTRO DE ADSCRIP. DEFIN.	PLAZA DESTINO	
OP.SS.MM	2	754 SS.GG.SS.SS.CC	OFICIAL SS.MM	50
OPERARIOS /AS	13			
OPERARIOS /AS	35			
TOTAL				50
OPERARIOS /AS	7	752 HUESCAR		8
OPERARIOS /AS	1			8
TOTAL				7
OPERARIOS /AS	3	530 RR.HH		7
OPERARIOS /AS	4			7
TOTAL				6
OPERARIOS /AS	1	600 DEPORTES		6
OP.SS.MM	5			6
TOTAL				4
OPERARIOS/ AS	2	420 GRANJA		4
OPERARIOS/ AS	2			4
TOTAL				2
AYTE .SS .II Y CEREM	2	503 SUBALTERNOS		2
TOTAL				1
OP .POLID .	1	830 INF		1
TOTAL				1
OPERARIOS /AS	1	751 MILAGROSA	1	
TOTAL			1	
OPERARIOS /AS	1	751 MILAGROSA	1	
TOTAL			1	
OPERARIOS / AS	1	430 VIVERO	1	
TOTAL			1	
OPERARIOS / AS	1	104 P.M	1	
TOTAL			1	

101 aspirantes a 38 plazas Grupo D
3 aspirantes funcionarizados a 1 plaza Grupo D



PROPUESTA PROMOCIÓN INTERNA GR. 5 AL GR. 4 LABORALES

PLAZA DE ORIGEN		CENTRO DE ADSCRIP. DEFIN.	PLAZA DESTINO	
OPERARIOS/AS	13	754 SS.GG.	OFICIAL SERV. MULTIPLES	15
OPERARIOS /AS	2			
LIMPIADOR /A	4			4
PINCHE	1			1
TOTAL				20
OPERARIOS /AS	4	752 HUESCAR		4
TOTAL				4
OPERARIOS /AS	2	530 RR.III		2
TOTAL				2
OP.PRACTIC	1	420 GRANJA		1
AYTE .GRANJA	1			1
TOTAL				2
OPERARIOS /AS	1	503 SUBALTERNOS		1
TOTAL				1
OPERARIOS /AS	1	430 VIVERO		1
TOTAL				1
PEON	1	810 SERV .G.O		1
TOTAL				1
PEON CAMIN.	1	840 SERV .CARR		1
TOTAL				1
OPERARIOS /AS	1	900 ASIST. MUNIC	1	
TOTAL			1	
VIGILANTE	1	104 PARQUE MOVIL	1	
TOTAL			1	



**PROMOCIÓN INTERNA ESPECÍFICA DEL GRUPO D AL C.
ADMINISTRACIÓN ESPECIAL**

Criterios Generales que informan la propuesta

1. Se posibilitará la participación en la promoción interna a todo el personal funcionario de Servicios Especiales / Cometidos Especiales/ Personal de Oficios cuya plaza está clasificada en el Grupo D.
2. A efectos de racionalizar la plantilla con la denominación de nuevas plazas de promoción en función de las distintas categorías profesionales existentes quedaran relacionadas estas como se indican en el cuadro.
3. Se detallaran las funciones de cada una de las categorías a las que se promocionan en la R .P .T así como las especificidades que para cada servicio se exijan en función de la especificidad de estos.

Con base en los criterios anteriores e propone la siguiente relación para la promoción del D al C, distinguiendo las plazas que proporcionalmente corresponderían al personal que se funcionarizó de los Tribunales 3 y 4.

CONVOCATORIA 1: A-GENERAL B-P.FUNCIONARIZADO				
PLAZAS Grupo D	FUN/ LAB	Núm. actual	PROMOCIÓN Núm.	CATEGORIA Grupo C
Oficial fontanero	F	4		Encargado/a
Pintor	F	1		
Oficial Mantenimient.	F	2 1 Funcionariz.		
Jardinero/a	F	^ 0 1 Funcionariz.		
Oficial de Serv. Mult	F	6		
Capataz	F	1		
Vigilante de Obra	F	3		
Oficial de Granja	F	A 0 1 Funcionariz.		
TOTAL		16 Gral. 3 Funcionariz.	7 1	
CONVOCATORIAS II				
Auxiliar Laboratorio	F	1		
TOTAL		1	0	

CONVOCATORIA III				
Conductor/a	F	4		Encargado/a
TOTAL		4	2	Conductor/a
CONVOCATORIA IV				
Auxiliar Deportivo	F	4		Auxiliar Técnico/a
TOTAL		4	2	Deportivo
CONVOCATORIAS V				
Operador/a Repografía	F	4		Auxiliar Técnico/a reprogra-fotoc.
Oficial Imprenta	F	0		
Fotocomponedor	F	1		
TOTAL		3	1	
		2 Funcionarizad	1	
CONVOCATORIA VI				
Peluquero/a	F	3		Encargado/a
TOTAL		3	1	Peluquería
CONVOCATORIA VII				
Aux. Inform.	F	4		Programador/a
Operador de Sist.	F	1		
TOTAL		5	2	
CONVOCATORIA VIII				
Cocinero/a	F	7		Encargados/as de Cocina
TOTAL		7	3	
CONVOCATORIA IX				
Auxiliares Custodia	F	2		Encargados/as Servicios Generales
Telefonistas	F	3 Funcionarizad		
Recepcionistas	F	A 0		
TOTAL		2	1	
		3 Funcionarizad	1	
TOTAL			22	

No aparece reflejado el núm. de aspirantes para aquellas categorías profesionales con promoción específica (ADECUACIÓN EFECTIVOS 1999. POE 2001)

PROMOCIÓN INTERNA GRUPOS 4 AL GRUPO 3 CONFORME CATEGORÍAS PROFESIONALES QUE SE PROPONEN

CRITERIOS GENERALES QUE INFORMAN LA PROPUESTA DE PLAZAS CONCRETAS Y SERVICIOS AFECTADOS:

1. Se posibilitará la participación en la promoción interna a todo el personal laboral correspondientes a las categorías profesionales que se reflejan en el cuadro siguiente e integrados en el Grupo profesional 4.
2. A efectos de racionalizar la plantilla con la denominación de nuevas plazas de promoción en función de las distintas categorías profesionales existentes quedaran relacionadas estas como se indican en el cuadro
3. Se detallaran las funciones de cada una de las categorías a las que se promocionan en la R.P.T. así como las especificidades que para cada servicio se exijan en función de la especificidad de estos.

Con base en los criterios anteriores se propone la siguiente relación para la promoción del 4 al 3 :

Plazas grupo 4	Fun/lab.	Nº actual	Promoción nº	Denominación grupo 3
Oficial 1º Construcc.	L	3		Encargado
Electricista	L	2		Encargado
Oficial Serv. Mult.	L	0		Encargado
Jardineros	L	0		Encargado
Oficial vivero	L	1		Encargado
Oficial de Granja	L	1		Encargado
Inspector Control S.S.	L	1		Encargado
Vigilante de Obras	L	0		Encargado
Oficial Mantenimiento	L	0		Encargado
Cocinero	L	1		Encargado



Peluquero	L	0		Encargado
Oficial Imprenta	L	0		Encargado
		<i>Total 9</i>	<i>Total 5</i>	
Conductor	L	1		
Conductor Mecánico	L	3		Encargado/Conductor
Mecánico	L	1		
		<i>Total 5</i>	<i>Total 2</i>	
Auxiliares Custodia	L	1		Encargados Servicios Generales
Telefonistas	L	2		Encargados Servicios Generales
Recepcionistas	L	0		Encargados Servicios Generales
		<i>Total 3</i>	Total 1	
		Total 17	Total 8	

A 17 aspirantes laborales le corresponden 8 plazas grupo profesional 3.

Previsión de Procesos de Consolidación de Empleo Temporal según Oferta de
Empleo Público de la Diputación Provincial de Granada para 2004

PLAZAS DE PERSONAL FUNCIONARIO*

Nº	GRUPO	Nº DE PLAZAS	DENOMINACIÓN
1.	A	1	T.A.G.
2.	A	1	PSICÓLOGO (Drogodependencias)
3.	B	1	BIBLIOTECÓNOMO
4.	B	1	ATS-DUE
5.	C	1	EDUCADOR (Drogodependencias)
6.	D	1	CONDUCTOR
7.	D	1	AUXILIAR DE INFORMÁTICA
8.	D	1	EDUCADOR (Drogodependencias)

*Plazas correspondientes a puestos de trabajo ocupados por personal interino de forma continuada y desde antes del 2 de diciembre de 1998, salvo que dicho personal sustituya a titulares con reserva de puesto