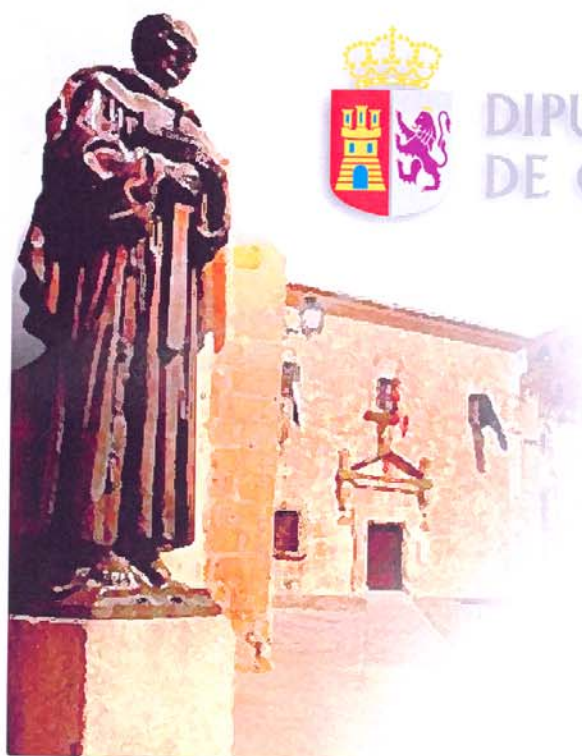


PLAN DE EMPLEO DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES

III CURSO DE DIRECCIÓN PÚBLICA LOCAL



Alumno: *Pilar Guillén Domínguez*

Tutor: *Bernardino Martín Funes*

Noviembre 2004

PLAN DE EMPLEO DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES

III CURSO DE DIRECCIÓN PÚBLICA LOCAL

Alumno: ***Pilar Guillén Domínguez***

Tutor: ***Bernardino Martín Funes***

Noviembre 2004

A)	INTRODUCCIÓN	4
a)	Motivación del Plan de Mejora	4
b)	Objetivos	7
c)	Metodología empleada.....	7
d)	Articulación de los apartados del Plan de Mejora	8
B)	RESUMEN EJECUTIVO	8
C)	PLAN DE MEJORA	9
a)	Objetivos	9
b)	Herramientas.....	11
	b.1.Plan de Empleo	11
	b.1.1. Definición	12
	b.1.2. Contenido	12
	b.1.3 Medidas y previsiones	13
	- De carácter general u organizativo	13
	- Aplicables al ámbito funcional.....	16
	- Aplicables al ámbito laboral	16
	b.2. Relaciones de Puestos de Trabajo y Plantillas.....	17
	b.3 Acuerdo Social	17
c)	Viabilidad de la propuesta.....	19
	c.1 Medios económicos.....	19
	c.2 Medios personales	20
	c.3 Tiempo de implantación del Plan.....	20
d)	Evaluación del Plan de Mejora.....	37
	CONCLUSIONES	39
	NORMATIVA APLICABLE	40
	FUENTES	42
	ANEXOS	42

A) INTRODUCCIÓN

a) Motivación del Plan de Mejora.

El análisis realizado desde el Área de Recursos Humanos de la Diputación Provincial de Cáceres, tanto de la Plantilla como de la Relación de Puestos de Trabajo, pone de manifiesto el desajuste existente entre algunas plazas de las plantillas, tanto de personal funcionario como de personal laboral y los puestos de determinados empleados públicos que las ocupan.

Por ello, una vez identificado el problema de disfunción existente entre plazas y puestos tipo, no de estructura, y entendiendo que lo coherente y deseable para una mejor gestión es la coincidencia entre puesto y plaza, se fija como objetivo a alcanzar, a través del Plan de Mejora, corregir estas situaciones que tienen su origen o punto de partida, fundamentalmente, en la pérdida de competencias en materia educativa y sanitaria de las Diputaciones Provinciales.



La Diputación de Cáceres no es ajena a este proceso. Contaba con un Centro de Educación Especial, que gestionaba en base a un convenio suscrito con el entonces

denominado Ministerio de Educación y Ciencia (Decreto 2987/1974, de 10 de octubre), a fin de responder al intento de dar la máxima participación a las Corporaciones Locales, Provinciales y Entidades Locales, en trabajos y aportaciones necesarios para asegurar la adecuada atención educativa, a la población escolar afectada por disminución importante de tipo físico, psíquico o sensorial.

Asimismo, contaba con una Residencia pública para alumnos sordos e hipoacústicos (R.D. 1786/1983; de 25 de mayo).

Como consecuencia de la reordenación del sector educativo, se dicta desde el M.E.C. el R.D. 829/1989, de 7 de julio, por el que, de mutuo acuerdo entre las dos Administraciones implicadas, queda anulado y sin efecto el convenio existente. Se suprimen el Centro de Educación Especial y la Residencia mencionada y conforme a lo dispuesto en el artículo 5 de mencionado R.D. *“El personal no docente destinado en los dos centros que se suprimen, que había sido dotado por la Diputación Provincial, queda a disposición de la Corporación”*.

Esta medida afecta a 75 empleados públicos, de los cuales 27 son Educadores Auxiliares, Grupo D, que se adscriben con carácter provisional a distintos centros dependientes de Diputación: Colegio de E.G.B. “San Francisco”, Colegio Mayor “Francisco de Sande”, Hogar-Residencia “Julián Murillo”, Archivo Provincial, Institución Cultural “El Brocense”, Palacio Provincial, Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria, para realizar funciones de Auxiliares Administrativos.

6 se adscribieron al Archivo Provincial y Biblioteca “Zamora Vicente”, para desarrollar funciones de Ayudantes de Archivo.

4 con destino al Colegio de E.G.B. “San Francisco”, para desempeñar funciones de Profesores de E.G.B.

El resto se reubica con las funciones propias que venían desarrollando, excepto 8 limpiadoras a las que se les adscribe provisionalmente como Ordenanzas en distintos Centros asimismo dependientes de Diputación.

Situación similar se produce en el año 1993 con el Colegio de E.G.B. “San Francisco y “La Inmaculada”, que conlleva a una reubicación del personal afectado.

Paralelamente a la pérdida de competencias en materia educativa, en materia de asistencia sanitaria, se formaliza un Convenio de Gestión al amparo de lo dispuesto en el artículo 6 de una Orden del Ministerio de Sanidad y Consumo, de 12 de mayo de 1989 (B.O.E. nº 119, de 19 de mayo), por la necesidad de crear un complejo hospitalario único, formado por el Hospital Provincial “Nuestra Sra. de la Montaña” y el Hospital “San Pedro de Alcántara”, este último de la red pública de la Seguridad Social, para dar respuesta a los problemas asistenciales de zona.

Dicho convenio, firmado con el INSALUD para la gestión y financiación por este Organismo del referido Hospital Provincial, se prorrogó hasta aprobarse una Orden de 18 de diciembre de 1997, por la que se regula el régimen de opción de integración del personal laboral fijo y el funcionario, en los regímenes estatutarios de la Seguridad Social.



Como consecuencia de dicha opción de integración, algunos funcionarios que no se integraron hubo que adscribirlos provisionalmente a otros Centros de Diputación en un proceso similar al ya descrito para los Colegio Provinciales, si bien, hay que señalar que afectó a un colectivo menor, ya que la mayoría optó por la integración.

Actualmente nos encontramos participando en un Grupo de Trabajo, junto con la Diputación Provincial de Badajoz y la Junta de Extremadura, encargado de posibilitar la integración de los Hospitales Psiquiátricos de las dos Provincias en el Servicio Extremeño de Salud (S.E.S.). Por ello se pretende adaptar, en lo posible, a través de un Plan de empleo las categorías existentes en el Complejo Sanitario Provincial de Plasencia a las del S.E.S., a fin de que la transferencia en su caso se produzca con las mejores condiciones profesionales posibles para los empleados públicos de la Diputación.

Por último cabe señalar también, como causa de la disfunción entre plazas y puestos, situaciones producidas por adscripciones de empleados públicos a puestos con funciones diferentes a las de sus plazas de ingreso por motivos de salud, el caso más frecuente es el de Limpiadoras u Operarios que han pasado a desempeñar funciones de Ordenanzas, recientemente una vez valoradas por el Comité de Seguridad y Salud. En otros supuestos, proceden de situaciones de hecho, que no de derecho, que por el tiempo transcurrido, entendemos deben proceder a ser resueltas.

El estudio en profundidad de las causas y circunstancias que originaron el problema objeto de análisis, y la decisión de no prolongar los desajustes advertidos justifican sobradamente el presente Plan de Mejora por el que se pretenden regularizar las situaciones descritas.

b) Los objetivos son claros. Corregir los desajustes descritos optimizando la gestión de los recursos humanos, a través de un Plan de Empleo consensuado con los representantes de los empleados públicos.

c) Metodología empleada.

Desde el Área de Recursos Humanos ha habido contactos con otras Administraciones que han vivido situaciones similares a fin de aprender de sus experiencias, que han supuesto una fuente interesante, de intercambio de conocimientos entre Instituciones Públicas, a tener en cuenta, como se sugería en el módulo IX, al tratar la gestión del conocimiento. Cabe destacar en este aspecto, las colaboraciones efectuadas por las Diputaciones de Granada, Badajoz y Salamanca. Al mismo tiempo se inicia un proceso negociador con los representantes sindicales en la Mesa de Negociación de Empleados Públicos en el año 2000, con la voluntad de ambas partes de resolver un problema que afectaba a un numeroso colectivo de trabajadores.

Se fijan reuniones semanales, fruto de las cuales y del esfuerzo de todos los implicados en llevar a cabo una valoración minuciosa, caso por caso recabando antecedentes e informes (asunto complejo dadas las fechas en que originaron los desajustes analizados, como ya se ha expuesto), surge el acuerdo alcanzado el 20 de julio de 2004, por el que se aprueba, con los Representantes Sindicales, el Plan de Empleo de la Diputación Provincial de Cáceres, que como se expondrá detalladamente en el apartado concreto del Plan de Mejora,

está informado favorablemente por la Intervención de Fondos y será sometido a su aprobación por el Pleno de la Corporación, previo dictamen de la Comisión informativa de Régimen Interior y Recursos Humanos, en los primeros días de diciembre próximo.

El Plan de Mejora que se expone se articula en los siguientes apartados:

d) Articulación de los apartados del Plan de Mejora.

- Objetivos fijados que se consideran factibles de realizar en plazos determinados específicos, al tratarse de un Plan de Empleo operativo, alcanzable y realista.
- Herramientas o instrumentos utilizados para dar solución del problema planteado.
- Viabilidad de la propuesta, supone una previsión de los recursos tanto financieros, como humanos y materiales, así como el cronograma necesarios para implantar el Plan.
- Evaluación del Plan. A corto, medio y largo plazo.

B) RESUMEN EJECUTIVO

El Plan de Mejora tiene por objeto resolver el desajuste detectado al analizar, desde el Área de Recursos Humanos, -como se ha expuesto en la introducción-, las plantillas, tanto de personal funcionario, como de personal laboral, así como las Relaciones de Puesto de Trabajo respectivas.

El desajuste constatado, entre las plazas y los puestos afecta a 276 empleados públicos, en el contexto de una plantilla global de 1358 trabajadores, de los cuales 754, son funcionarios de carrera y 604 empleados laborales.

La situación expuesta, tiene su origen en el proceso paulatino de pérdida de competencia en materia educativa y sanitaria en que se han visto inmersas las Diputaciones Provinciales. Concretamente, en la Diputación de Cáceres este proceso se inició en 1989. En ésta fecha no existía el soporte jurídico, para poder acometer las medidas que en el presente Plan de Mejora se proponen (Ley 22/1993 del 29 de diciembre).

El proceso descrito, supuso la necesidad de reubicar a personas que poseían una cualificación específica para desarrollar sus funciones en Centros educativos y sanitarios, y

que como consecuencia de la nueva realidad competencial de la Comunidad Autónoma, se suprimen.

La decisión que se adoptó, dado el vacío normativo de ese momento, fue efectuar adscripciones provisionales a otros Centros dependientes de Diputación, de las personas afectadas por la supresión de Centros, valorando las titulaciones y cualificaciones profesionales para el desempeño de los nuevos puestos.

El objetivo del Plan de Mejora, es elaborar un Plan de Empleo, con las posibilidades normativas que ofrece la Ley 22/1993, y el Real Decreto legislativo 364/1995, por el que se aprueba el reglamento general de ingreso de personal al servicio de la Administración General del Estado.

Se pretende con ello corregir por un lado, los desajustes descritos, optimizando la gestión de Recursos Humanos y por otro, adaptar las directrices de la política de personas a las necesidades detectadas.

En cuanto a la metodología de trabajo utilizada cabe señalar, que se ha propiciado contactos con otras Administraciones, que nos han aportado sus propias experiencias en situaciones similares.

Paralelamente, a este intercambio de conocimientos con otras Instituciones Públicas, se inició un proceso negociador, con los representantes sindicales, que culminó con el acuerdo alcanzado el 20 de julio pasado, que ha sido informado favorablemente por la Intervención de Fondos y que será sometido para su aprobación por el Pleno de la Diputación, previo dictamen de la Comisión informativa correspondiente, en el mes de Diciembre próximo.

C) PLAN DE MEJORA

a) Objetivos

Detectados diversos desajustes existentes entre las plazas que integran las plantillas y los puestos que ocupan determinados empleados públicos en la Relación de

Puestos de Trabajo, y consecuentemente, en las funciones que realizan, se pretende elaborar un Plan de Empleo para corregir dichas situaciones en todos los Centros de Diputación y lograr incrementar los niveles de cualificación adecuando la estructura organizativa a las necesidades reales de la organización. Se pretende, asimismo, adaptar en la medida de lo posible, las categorías profesionales del Complejo Sanitario Provincial de Plasencia dependiente de la Diputación Provincial de Cáceres, a las existentes en el Servicio Extremeño de Salud, dentro del marco del proceso que se ha iniciado para posibilitar la transferencia de dicho Centro al S.E.S.

Para ello el Plan prevé medidas específicas de promoción interna, en unos casos con cambio de Grupo de Titulación (Anexo II) y en otros permaneciendo en el mismo Grupo (Anexo I), con convocatorias restringidas en las que únicamente podrían participar los trabajadores incluidos en el Plan de Empleo, siempre que reúnan los requisitos exigidos en la normativa sobre Función Pública y en el Acuerdo y Convenio vigentes en la Diputación Provincial.

Con el Plan de Empleo se adoptarán las medidas y previsiones necesarias para ajustar las situaciones de los empleados públicos a la estructura y necesidades de la organización. Sobre todo se pretenden corregir los desajustes conocidos y comprobados. Supone una posibilidad de actuación para:

- Optimizar la gestión y utilización de los recursos humanos.
- Adaptar las directrices de la política de personas a las necesidades detectadas.

La idea de racionalizar y optimizar la situación de los efectivos de personal y situarlos en puestos de trabajo más adecuados, está presente cada vez con más fuerza en la Administración Pública, que se ha visto limitada en la utilización de determinados mecanismos racionalizadores propios de la esfera privada.

Todo ello fuerza a las organizaciones públicas a utilizar instrumentos que posibilitan la reubicación de los recursos humanos disponibles, que permitan la transformación y supresión de determinados puestos, y a la reubicación de las personas que los ocupaban con el objetivo de que respondan a las verdaderas necesidades de la organización en la que se integran.

Los Planes de Empleo han venido a satisfacer las expectativas expuestas, por lo que deben considerarse instrumentos de planificación, para cubrir las necesidades de

personal y de reordenación de las estructuras administrativas desde criterios rigurosos, restrictivos y de control del gasto. Los Planes de Empleo por consiguiente, permiten actuar a la Administración para mejorar la ordenación y aprovechamiento de sus recursos humanos.

b) Herramientas

b.1. Plan de Empleo.

Para superar el problema detectado se propone la elaboración de un **Plan de Empleo**.

- La posibilidad legal de utilizar esta herramienta de planificación y adecuación de la Función Pública viene dada con la aprobación de la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de medidas fiscales de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo, publicada en el BOE nº 313 de 31 de diciembre de 1993, que introdujo en la Ley 30/ 1984, de 2 de agosto, diversas reformas entre las que cabe destacar la regulación de los Planes de empleo basándose, según su exposición de motivos:

“En la necesidad de articular medidas que, a partir de la racionalización y ajuste de la estructura 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.

A dicha finalidad responden los Planes de empleo, que se configuran como instrumentos básicos para el planteamiento global de las políticas de recursos humanos de 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.”

Mencionada norma añade una nueva disposición adicional vigésimo primera a la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública que introduce otros sistemas de racionalización de recursos humanos en Comunidades Autónomas y Corporaciones locales al disponer que:

“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.”

Esta alternativa es puramente formal ya que estas Administraciones pueden optar, bien por el Plan de Empleo, bien por otro instrumento pero las medidas son complementarias y de contenido material idéntico.

- La complejidad de tratar los Planes de empleo en el ámbito de la Administración Local, viene dada por la necesidad de llevar a cabo una política de personas que implique una planificación flexible y a la vez racional de los recursos humanos, y por otro lado, lograr una eficiencia dirigida a conseguir los objetivos propuestos al menor coste posible.

b.1.1. Definición

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 15 de dicha Ley 22/1993, que da nueva redacción al artículo 18 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la función Pública, puede afirmarse que los planes de empleo son instrumentos básicos para el planteamiento global de las políticas de recursos humanos y que tratan de adecuar el mercado interno de trabajo a las necesidades reales de la propia administración, con el fin de incrementar la eficacia de la misma. Su contenido será variable en función de los objetivos concretos planteados y de las medidas a aplicar para su obtención.

Constituyen pues, un instrumento de planificación y ordenación de la función pública para hacer posible la aplicación de los principios de eficacia, eficiencia y responsabilidad frente a la situación de graves desajustes en materia de número y distribución de efectivos.

b.1.2. Contenido

Contiene una serie de medidas, no todas ellas de carácter obligatorio en orden a obtener los resultados que se persiguen.

Art. 18.1. 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 presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal.

Las actuaciones previstas para el personal laboral en los Planes de empleo se desarrollarán conforme a la normativa específica del ordenamiento jurídico laboral.

b.1.3. Medidas y previsiones

Los Planes de Empleo podrán contener las siguientes previsiones y medidas:

- a) Previsiones sobre modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
- b) Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.
- c) Reasignación de efectivos de personal.
- d) Establecimiento de cursos de formación y capacitación.
- e) Autorización de concursos de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos que se determinen.
- f) Medidas específicas de promoción interna.
- g) Prestación de servicios a tiempo parcial.
- h) Necesidades adicionales de recursos humanos que habrán de integrarse, en su caso, en la Oferta de Empleo Público.
- i) Otras medidas que procedan en relación con los objetivos del Plan de Empleo.

Las medidas y previsiones concretas a aplicar pueden ser:

1. De carácter general u organizativo.

1.1. Previsiones sobre modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.

Entendemos que la modificación de estructuras administrativas a que hace referencia el citado artículo 18.2.a) de la Ley 30/1984 excede del contenido propio de un plan de empleo. Lo realmente trascendente para dicho plan, no es la modificación de las estructuras administrativas, sino su repercusión sobre la Plantilla, la Relación y Catálogo de Puestos de Trabajo, en la medida en que dicha modificación administrativa les afecte, ya sea por supresión como por adscripción a

otras unidades administrativas, o por la creación de plazas nuevas en sustitución de otras.

Procedimiento para la aprobación de los Planes de Empleo.

Órgano competente:

Es evidente que la atribución para aprobar un plan de empleo con reasignación de efectivos vendrá condicionada por la naturaleza de las **medidas concretas a aplicar**.

En todo caso, debe tenerse en cuenta la nueva distribución de atribuciones entre Alcalde o Presidente de Diputación y Pleno, derivada de la modificación experimentada por los artículos 21 y 22 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, por la Ley 11/1999, de 21 de abril, de modo que se hace necesario analizar caso por caso el órgano competente para su aprobación.

El artículo 34.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en la nueva redacción introducida por la Ley 11/1999, de 21 de abril (BOE nº 96, de 22 de abril) establece que corresponde al Presidente de la Diputación, entre otras competencias, dirigir el gobierno y la administración provincial (artículo 34.1.a) competencia no delegable conforme a lo dispuesto por el artículo 34.2 de la citada Ley 7/1985. Dicha atribución faculta al Presidente para adoptar cuantas medidas sean necesarias en orden a reestructurar los servicios administrativos a fin de alcanzar una mejora de su funcionamiento.

Por su parte, el mismo artículo 34.1 de citada Ley, en su letra h), atribuye al Presidente de la Diputación la Jefatura superior de todo el personal, materia que tampoco es delegable por aplicación del mencionado artículo 34.3.

1.2. Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad así como autorización de concursos de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos que se determinen.

Este apartado b) del artículo 18.2 de la Ley 30/1984, parece entrar en contradicción con lo dispuesto en el artículo 101 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, modificado por el artículo 39 de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, según el cual los puestos de trabajo vacantes que deban ser cubiertos por funcionarios (que no sean Habilitados Nacionales), se proveerán en convocatoria pública, por concurso de méritos o libre designación, entre funcionarios que pertenezcan a cualquiera de las administraciones Públicas, siempre y cuando tal posibilidad se establezca en las relaciones de puestos de trabajo. La Jurisprudencia del Tribunal Supremo (SSTS de 30-11-95, RJ 1995/9961 y de 19-2-96, RJ 1996/1558) ha venido entendiendo que cerrar el acceso a la provisión de puestos de trabajo a personal que no sea de la propia Corporación sólo está justificado *“cuando se trate de remodelar la estructura orgánica, sin aumento de plantilla, creando nuevas plazas en sustitución de otras, acoplando los funcionarios existentes a la nueva organización pero no con carácter general”*; de manera que *“solamente la razón coyuntural de adaptar la plantilla preexistente a un nuevo catálogo de puestos de trabajo, sin aumentar aquélla, podría justificar, desde un punto de vista material”* tal actuación administrativa. Es decir, la medida de suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado solo podrá acordarse en supuestos de medidas organizativas de carácter coyuntural, singular y sin incremento de plantilla.

En cualquier caso, dicha contradicción en referencia al mencionado artículo 101 LRBRL no ha de resultar problemática si se tiene en cuenta el carácter excepcional de la medida y por el hecho de que el artículo 18.2 de la LMRFP es considerado por el artículo 1.3 como base del régimen estatutario de los funcionarios públicos, al amparo de lo dispuesto por el artículo 149.1.18 CE.

Dentro del esquema del artículo 34.1.g) la citada LRBRL, faculta al Presidente para aprobar la Oferta de empleo público de acuerdo con el Presupuesto y la Plantilla aprobados por el Pleno, aprobar las bases de las pruebas para la selección del personal y para los concursos de provisión de puestos de trabajo y distribuir las retribuciones complementarias que no sean fijas y periódicas.

Por lo que respecta a estas medidas concretas (suspensión de incorporaciones de personal externo y autorización de concursos limitados) la

competencia para su aprobación viene atribuida al Presidente de la Corporación, sin perjuicio de su reflejo previo en la plantilla de personal y Relación de Puestos de Trabajo, que son aprobados por el Pleno, como un documento integrante del Presupuesto General, artículo 90 de mencionado precepto (LRBRL).

2. Aplicables al ámbito funcional

2.1. Reasignación de efectivos.

2.2. Otras medidas y previsiones.

Son las que menciona el propio artículo 20.1.g):

- Establecimiento de cursos de formación y capacitación.

- Prestación de servicios a tiempo parcial.

- Necesidades adicionales de recursos humanos que habrán de integrarse, en su caso, en la Oferta de Empleo Público.

2.3. Excedencia forzosa aplicable a funcionarios en expectativa de destino.

2.4. Excedencia voluntaria incentivada.

2.5. Reducción de jornada.

2.6. Jubilación voluntaria anticipada.

3. Aplicables al ámbito laboral.

3.1. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

3.2. Otros supuestos.

3.2.1. Suspensión del contrato de trabajo.

3.2.2. Excedencias.

3.2.3. Despido colectivo.

3.2.4. Extinción del contrato por causas objetivas.

El Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional, distingue en su artículo 2 entre Planes Integrales de Recursos Humanos y Planes Operativos de Recursos Humanos.

Los primeros constituyen los verdaderos planes estratégicos en los que se definen objetivos en materia de personal, cantidad y clase de personas necesarias para conseguirlos, y se diseñan las medidas precisas para llevar adelante el proyecto. Los segundos son planes coyunturales, debidos a transformaciones puntuales que requieren actuaciones concretas en el sistema de recursos humanos, o modificaciones parciales de los Planes Integrales.

De la descripción y análisis de la herramienta elegida, el Plan de empleo por un lado, y teniendo en cuenta, por otro, el diagnóstico de la situación existente en la Diputación de Cáceres, entendemos que dentro del abanico de posibilidades que en la normativa sobre planes de empleo se oferta, el que tiene más encaje de los previstos en el R.D. 364/1995, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado, sería un Plan de Empleo Operativo, por tratarse de planes coyunturales que acometen transformaciones puntuales, que requieren actuaciones concretas en el sistema de recursos humanos, y se ajusta a las necesidades planteadas en la Corporación Provincial. Puede representar un punto de arranque para, en un futuro, poder acometer un Plan Integral de Recursos Humanos como instrumento básico de planificación global, en el exigible y permanente proceso de modernización y mejora de la gestión local.

b)2. Relaciones de Puestos de Trabajo y Plantillas.

El Plan de Empleo, como hemos señalado anteriormente, tiene una repercusión directa tanto en la Plantilla de personal como en la Relación y Catálogo de puestos de trabajo, que deberán ser coherentes con el contenido de dicho Plan.

Por ello, cabe señalar asimismo, que como herramientas de gestión de Recursos Humanos previas a la que se ha expuesto, las **Relaciones de Puestos de Trabajo y las Plantillas de Plazas**, tanto de funcionarios de carrera como de personal laboral fijo. Como consecuencia de un análisis en profundidad y pormenorizado de las mismas se han podido detectar los desajustes existentes entre las plazas y los puestos ocupados por determinados empleados públicos, los Centros en los que estaban ubicados, en cada caso, o bien en qué Áreas administrativas, y consecuentemente gracias a estos dos instrumentos se ha podido evidenciar la necesidad ,de abordar, un cambio en la gestión de los Recursos Humanos, con los instrumentos legales actuales que lo posibilitan.

b) 3. Acuerdo social.

A pesar de que los artículos 9 y 34.2 de la Ley 9/1987, de 12 de Mayo, de Órganos de Representación, disponen el único trámite de “dar cuenta” a los representantes del personal. Sin embargo la Disposición Adicional 7ª de la Ley 22/1993, establece con claridad que los Planes de Empleo serán objeto de negociación con las Organizaciones Sindicales más representativas, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 34 de la misma. Es decir, sin

que la negociación alcance a las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización, al ejercicio de los derechos de los ciudadanos ante los funcionarios públicos y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas. De tal modo que, en lo que aquí interesa, el contenido de la negociación del Plan de Empleo deberá circunscribirse, únicamente, a las medidas contenidas en el Plan de Empleo en orden a la consecución de los objetivos planteados, pero nunca podrá afectar a las previsiones sobre modificación de estructuras organizativas que sean la causa del Plan de Empleo.

De manera orientativa, puede tenerse en cuenta el contenido del Capítulo XI del Acuerdo FEMP-Sindicatos sobre condiciones de trabajo en la función pública local para el período 1995-1997, publicado por Resolución de 8 de junio de 1995, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública (BOE nº 155, de 30 de junio) que, entre otras cuestiones, establece que la negociación de los Planes de Empleo se llevará a cabo en cada Corporación, negociación que versará sobre todas aquellas repercusiones que, en materia de personal puedan tener las medidas contempladas en el Plan de Empleo, respetando las facultades de autoorganización.

Teniendo en cuenta los trámites previstos en la normativa referida, se planteó en Mesa de Negociación a los Representantes de las Centrales Sindicales que la integran, el objetivo de regularizar los desajustes advertidos, y se optó como solución más ajustada para corregirlos, la ofrecida por la Ley 22/1993: la aprobación de un Plan de Empleo.

La acogida realizada por la parte Sindical ha sido favorable, sin dejar de referir que el proceso negociador ha sido largo y complejo, ya que desde su inicio, el objetivo era llegar a un Acuerdo, no solo conseguir la negociación puntual., requerida por la normativa aplicable.

Por todo ello, se puede considerar el **Acuerdo Social** alcanzado el 20 de julio pasado como un instrumento más de gestión que ha posibilitado la viabilidad del Plan de Empleo.

Las Centrales Sindicales Representativas participarán asimismo en la elaboración de las bases, que regirán las correspondientes convocatorias que deban realizarse como consecuencia de las medidas específicas que prevé el Plan.

La dimensión temporal de las medidas concretas a adoptar tenderán a continuar, a fin de conseguir una mayor adaptación a las nuevas situaciones y necesidades que se vayan produciendo en la organización.

c) Viabilidad de la propuesta

Examinados los objetivos y elegidas las herramientas para resolver los desajustes detectados en la Plantilla y R.P.T., procede valorar si se cuenta con medios en términos económicos, de personal y de tiempo para acometer el plan de mejora propuesto y proceder a su implantación.

c)1. Medios económicos.

El primer escollo era contar con **dotación presupuestaria** para hacer viable el Plan. La complejidad estribaba en hacer compatible, por un lado, la exigencia de que todos los puestos debían estar dotados presupuestariamente, (los de procedencia y los de destino) con carácter previo a la realización de los correspondientes procesos selectivos cuando se trata de acceder de un Grupo a otro superior; y por otro, la consecución de los objetivos propuestos al menor coste posible.

Después de analizar la dificultad, desde el Área de Recursos Humanos se propiciaron reuniones de trabajo con la Intervención de Fondos Provinciales, fruto de las cuales, surgió la solución de abrir los puestos a dos Grupos de titulación, dotando el superior presupuestariamente, con lo que se evitó duplicar el coste que se ha visto reducido a una cuantía perfectamente asumible.

En estos momentos se ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 18.6 de tan repetida Ley 30/84, que si bien se refiere a la Administración General del Estado, entendemos aplicable al ámbito local, por lo que se solicitó el preceptivo informe de la Intervención, que tiene carácter previo, preceptivo y vinculante y que ha sido favorable a la aprobación del Plan de empleo. Encontrándose en estos momentos pendiente de ser dictaminado por la Comisión informativa de Régimen Interior y Recursos Humanos, para su posterior aprobación por el Pleno de la Corporación.

c)2. Medios personales.

El Área de Recursos Humanos está integrada por las personas que desempeñan los puestos que figuran en el organigrama que se acompaña al presente Plan de Mejora.

De ellas, han participado en la elaboración del mismo las que integran el Negociado de Régimen Estatutario, en lo referente a la R.P.T. de funcionarios; las del Negociado de Asuntos Laborales, en lo relativo a la R.P.T. de Personal laboral; y del Negociado de Plantilla, Selección y Promoción de Personal por las implicaciones que el Plan de Empleo tiene en las Plantillas, tanto de funcionarios como de personal laboral fijo. Como directores y coordinadores de referido plan, los responsables del Área de Recursos Humanos, Adjunto a la Dirección del Área y la propia Dirección.

Han colaborado, asimismo, en su viabilidad la Intervención de Fondos, el Departamento de Informática, el Archivo Provincial y los distintos Centros de la Diputación en los que los empleados públicos afectados por el Plan de Empleo, prestan sus servicios y muy especialmente el Complejo Sanitario Provincial de Plasencia, ya que de los 176 trabajadores relacionados en el Anexo I, de mencionado Plan, 46 pertenecen a dicho Centro. Y de los 100 incluidos en el Anexo II, 74 están adscritos al mismo.

c)3. Tiempo de implantación del Plan.

Por último, respecto al **tiempo en que el Plan de Empleo se implantará** en la Diputación, cabe señalar que está prevista su aprobación en un Pleno Extraordinario que será convocado en los primeros días de Diciembre, órgano competente, según lo dispuesto en el artículo 33.2.f) de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, por las modificaciones de la Plantilla de Personal y de la Relación de Puestos de Trabajo que conlleva. Siendo competencia del Presidente la ejecución del mismo (artículo 34.1.n) de referida Ley, así como la aprobación de las bases de las convocatorias correspondientes (letra g) de mencionado artículo 34), una vez que hayan sido negociadas con los sindicatos representativos en la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos, tal y como establecen los artículos 10.5 del Acuerdo y del Convenio, respectivamente, por los que se regulan las relaciones entre los empleados públicos de la Diputación Provincial de Cáceres y la Corporación Provincial.

El Plan de Empleo que se acuerda aprobar prevé medidas específicas de promoción interna, establecidas en el artículo 18.2.f) de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, que implican en unos casos cambio de Grupo de titulación y en otros, aunque se permanece en el mismo Grupo, sin embargo suponen cambio en la Plaza para superar la disfunción entre la plaza actual y el puesto desempeñado. En ambos supuestos se efectuarán convocatorias restringidas que habrán de estar concluidas en el primer semestre de 2005 y en las que únicamente podrán participar los trabajadores afectados por el Plan, siempre que reúnan los requisitos exigidos en la normativa sobre función pública y en el Acuerdo y Convenio vigentes en Diputación, que figuran incluidos en los anexos I y II que se adjuntan:

**ANEXO I DE TODOS LOS CENTROS DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE CÁCERES**
(NO IMPLICA CAMBIO DE GRUPO DE TITULACIÓN)

NOMBRE	PLAZA DE PROCEDENCIA	PUESTO	PLAZA DE DESTINO	CENTRO	T. R.
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	PALACIO PROVINCIAL (P.S.P.)	
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	PALACIO PROVINCIAL (R.E.)	F
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	PALACIO PROVINCIAL (SEG. SOC.)	F
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ADVO. SECRET. DESPACHO	AUX. ADMINISTRATIVO	PALACIO PROVINCIAL (SECRET. CORPORACIÓN)	F
*****	AUX. ASISTENCIA	JEFE GRUPO AUX. ADVO.	AUX. ADMINISTRATIVO	PALACIO PROVINCIAL (PLANIFICACIÓN, PLANES Y PROGRAMAS)	F
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ADVO (PD)	AUX. ADMINISTRATIVO	PALACIO PROVINCIAL (ADMÓN. GRAL.)	F
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ADVO. SECRET. DESPACHO	AUX. ADMINISTRATIVO	PALACIO PROVINCIAL (SECRETARIA CORPORACIÓN)	F

NOMBRE	PLAZA DE PROCEDENCIA	PUESTO	PLAZA DE DESTINO	CENTRO	T. R.
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	PALACIO PROVINCIAL (CONTRATACIÓN)	F
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	PALACIO PROVINCIAL (CONTRATACIÓN 2)	F
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	PALACIO PROVINCIAL (S.A. GEST. C. AGRÍC.)	F
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	PALACIO D. VALENCIA (GERENCIA RED VIARIA)	F
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ADVO. SECRET. DESPACHO	AUX. ADMINISTRATIVO	DESARROLLO LOCAL (SECRET. CORPORACIÓN)	F
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	PALACIO D. VALENCIA (TRAZADO VIARIO)	F
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	PALACIO CARVAJAL	F
*****	AUX. ASISTENCIA	PROMOTOR DE ACTIVIDADES	AUX. ADMINISTRATIVO	INST. CUL. "EL BROCCENSE"	F
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ADVO. PATRONATO TURISMO	AUX. ADMINISTRATIVO	PALACIO CARVAJAL	F
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ADMTVO (P. DISP.)	AUX. ADMINISTRATIVO	INS. CULT. AEL BROCCENSE	F
*****	AUX. ASISTENCIA	C. U. CONG. Y PROTOC	AUX. ADMINISTRATIVO	INS. CULT. AEL BROCCENSE	F
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	INS. CULT. AEL BROCCENSE	F
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	B.O.P. IMPRENTA	F
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	COMPL. DEPORTIVO PROV.	F

NOMBRE	PLAZA DE PROCEDENCIA	PUESTO	PLAZA DE DESTINO	CENTRO	T. R.
*****	AUX. ASISTENCIA	MONITOR DEPORTIVO	MONITOR DEPORTIVO	COMPL. DEPORTIVO PROV.	F
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	PALACIO PROVINCIAL (ASUNTOS GENERALES)	F
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ADVO. RECAUDACIÓN	AUX. ADMINISTRATIVO	SERV. PROV. RECAUDACIÓN	F
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ADMINISTRATIVO.	AUX. ADMINISTRATIVO	COMPL. SANIT. PLASENCIA	F
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ADMINISTRATIVO.	AUX. ADMINISTRATIVO	COMPL. SANIT. PLASENCIA	F
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ADMINISTRATIVO.	AUX. ADMINISTRATIVO	COMPL. SANIT. PLASENCIA	F
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ADMINISTRATIVO.	AUX. ADMINISTRATIVO	H. R. AJULIAN MURILLO	F
*****	AUX. ASISTENCIA	DIRECTOR A. DESARROLLO LOCAL	AUX. ADMINISTRATIVO	ÁREA DE DESARROLLO LOCAL	F
*****	EDUCADOR AUX.	AUX. ADVO. REGISTRO	AUX. ADMINISTRATIVO	PALACIO PROVINCIAL (REG. ENTRADA)	F
*****	EDUCADOR AUX.	AUX. ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	PALACIO PROVINCIAL (RENTAS Y EXACCIONES)	F
*****	EDUCADOR AUX.	AUX. ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	PALACIO PROVINCIAL (GESTIÓN PRESUPUESTARIA)	F
*****	EDUCADOR AUX.	AUX. ADVO. P. D.	AUX. ADMINISTRATIVO	PALACIO PROVINCIAL (ARQUITECTURA)	F
*****	EDUCADOR AUX.	AUX. ADVO P.D	AUX. ADMINISTRATIVO	PARQUE MÓVIL	F
*****	EDUCADOR AUX.	AUX. ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	PALACIO DUQUESA (TRAZADO VIARIO)	F

NOMBRE	PLAZA DE PROCEDENCIA	PUESTO	PLAZA DE DESTINO	CENTRO	T. R.
*****	EDUCADOR AUX.	AUX. ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	PALACIO PROVINCIAL (S. ARQUITECTURA)	F
*****	EDUCADOR AUX.	AUX. ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	PALACIO DUQUESA (ASIS. EE.LL)	F
*****	EDUCADOR AUX.	AUX. ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	AREA FORMACIÓN	F
*****	EDUCADOR AUX.	AUX ADVO PATRONATO TURISMO	AUX. ADMINISTRATIVO	PALACIO CARVAJAL	F
*****	EDUCADOR AUX.	AUX. ADVO P.D	AUX. ADMINISTRATIVO	INST. CULT. AEL BROCENSE≡	F
*****	EDUCADOR AUX.	AUX. ADVO S.DESPACHO	AUX. ADMINISTRATIVO	INST. CUL. "EL BROCENSE"	F
*****	EDUCADOR AUX.	DINAMIZADOR MUSEOS	AUX. ADMINISTRATIVO	CASA MUSEO "PEDRILLA"	F
*****	EDUCADOR AUX.	AUX. ADVO. P.D.	AUX. ADMINISTRATIVO	INST. CUL. "EL BROCENSE"	F
*****	EDUCADOR AUX.	AUX. ADVO. P.D.	AUX. ADMINISTRATIVO	INST. CUL. "EL BROCENSE"	F
*****	EDUCADOR AUX.	COORDOR ACTIVIDADES ADVAS GRALES. ICB	AUX. ADMINISTRATIVO	INST. CUL. "EL BROCENSE"	F
*****	EDUCADOR AUX.	PROMOTOR ACTIVIDAD.	AUX. ADMINISTRATIVO	INST. CUL. "EL BROCENSE"	F
*****	EDUCADOR AUX.	AUX. ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	INST. CUL. "EL BROCENSE"	F
*****	EDUCADOR AUX.	AUX. ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	B.O.P. IMPRENTA PROV.	F
*****	EDUCADOR AUX.	AUX. ADVO ARCHIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	CENTRO COORDINADO R BIBLIOTECA	F
*****	EDUCADOR AUX.	AUX. ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	C. MAYOR AFCO. DE SANDE≡	F
*****	EDUCADOR AUX.	AUX. ADVO. RECAUDACIÓN	AUX. ADMINISTRATIVO	SERV. PROV. RECAUDACIÓN	F

NOMBRE	PLAZA DE PROCEDENCIA	PUESTO	PLAZA DE DESTINO	CENTRO	T. R.
*****	EDUCADOR AUX.	AUX. ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	SERV. PROV. RECAUDACIÓN	F
*****	EDUCADOR AUX.	AUX. ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	SERV. PROV. RECAUDACIÓN	F
*****	EDUCADOR AUX.	ADMOR. CENTROS	AUX. ADMINISTRATIVO	C M. U. AFCO. DE SANDE	F
*****	EDUCADOR AUX.	ADMTVO. P. D.	AUX. ADMINISTRATIVO	C. M. U "FCO. DE SANDE"	F
*****	PASTOR	AUXILIAR SOC. AGROP.	AUX. ADMINISTRATIVO	PALACIO PROVINCIAL (ACC. AGROPEC.)	L
*****	AUX. ASISTENCIA	EDUCADOR AUX.	EDUCADOR AUX.	H. R. AJULIAN MURILLO	F
*****	AUX. ASISTENCIA	EDUCADOR AUX.	EDUCADOR AUX.	H. R. AJULIAN MURILLO	F
*****	AUX. ASISTENCIA	EDUCADOR AUX.	EDUCADOR AUX.	H. R. AJULIAN MURILLO	F
*****	AUX. ASISTENCIA	EDUCADOR AUX.	EDUCADOR AUX.	H. R. AJULIAN MURILLO	F
*****	AUX. ASISTENCIA	EDUCADOR AUX.	EDUCADOR AUX.	H. R. AJULIAN MURILLO	F
*****	AUX. ASISTENCIA	EDUCADOR AUX.	EDUCADOR AUX.	H. R. AJULIAN MURILLO	F
*****	AUX. ASISTENCIA	EDUCADOR AUX.	EDUCADOR AUX.	H. R. AJULIAN MURILLO	F
*****	AUX. ASISTENCIA	EDUCADOR AUX.	EDUCADOR AUX.	H. R. AJULIAN MURILLO	F
*****	AUX. ASISTENCIA	EDUCADOR AUX.	EDUCADOR AUX.	H. R. AJULIAN MURILLO	F
*****	AUX. ASISTENCIA	EDUCADOR AUX.	EDUCADOR AUX.	H. R. AJULIAN MURILLO	F
*****	AUX. ENFERMERÍA	AUX. ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	PALACIO (REGISTRO PERSONAL)	L
*****	OF. 20 ADMTVO.	OF. 21 BOP E IMPRENTA	AUX. ADMINISTRATIVO	BOLETÍN OFICIAL	L
*****	OF. 20 ADMTVO.	OF. 21 ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	COMPL. SANIT. PLASENCIA	L
*****	AUX. ASISTENCIA	CDOR. SERV. GRALES.	ENCARG. LENCERÍA	COMP. SANIT. PLASENCIA	F

NOMBRE	PLAZA DE PROCEDENCIA	PUESTO	PLAZA DE DESTINO	CENTRO	T. R.
*****	AUX. ASISTENCIA	EDUCADORA AUX.	EDUCADORA AUX.	H. R. AJULIAN MURILLO≡	F
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ENFERMERÍA T/N	AUX. ENFERMERÍA	COMP. SANIT. PLASENCIA	F
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ENFERMERÍA T/N	AUX. ENFERMERÍA	COMP. SANIT. PLASENCIA	F
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. LAB. FARMACÍA	AUX. ENFERMERÍA	COMP. SANIT. PLASENCIA	F
*****	AUX. ASISTENCIA	MONIT. OCUPACIONAL	MONIT. OCUPACIONAL	COMP. SANIT. PLASENCIA	F
*****	OPERARIO	ORDENANZA T/N	PORTERO-ORDENANZA	COMP. SANIT. PLASENCIA	F
*****	OPERARIO	ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	PALACIO PROVINCIAL (CONSERJERÍA)	F
*****	OPERARIO	ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	PALACIO PROVINCIAL (CONSERJERÍA)	F
*****	OPERARIO	ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	PALACIO PROVINCIAL (CONSERJERÍA)	F
*****	OPERARIO	ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	PALACIO PROVINCIAL (CONSERJERÍA)	F
*****	OPERARIO	CDOR. PORTEROS P.D.	PORTERO-ORDENANZA	PALACIO PROVINCIAL (CONSERJERÍA)	F
*****	OPERARIO	ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	ARCHIVO Y BIBLIOTECA	F
*****	OPERARIO	ORDENANZA TURNOS	PORTERO-ORDENANZA	COMP. CULT. ASANTA MARÍA≡	F
*****	OPERARIO	ORDENANZA TURNOS	PORTERO-ORDENANZA	COMP. CULT. "SANTA MARÍA"	F
*****	OPERARIO	PORTERO-ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	COMP. CULT. "SANTA MARÍA"	L

NOMBRE	PLAZA DE PROCEDENCIA	PUESTO	PLAZA DE DESTINO	CENTRO	T. R.
*****	TELEFONISTA	PORTERO-ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	CASA MUSEO "PEDRILLA"	L
*****	OPERARIO	VIGILANTE NOCTURNO	VIGILANTE NOCTURNO	PALACIO PROVINCIAL	L
*****	OPERARIO	TELEFONISTA	TELEFONISTA	PALACIO PROVINCIAL (CENTRALITA)	F
*****	OPERARIO	TELEFONISTA	TELEFONISTA	PALACIO PROVINCIAL (CENTRALITA)	F
*****	OPERARIO	TELEFONISTA TURNOS	TELEFONISTA	HOGAR R. AJULIAN MURILLO≡	F
*****	OPERARIO	TELEFONISTA	TELEFONISTA	COMPL. SANIT. PLASENCIA	F
*****	OPERARIO	TELEFONISTA	TELEFONISTA	COMPL. SANIT. PLASENCIA	F
*****	OPERARIO	PORTERO-ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	HOGAR R. AJULIAN MURILLO≡	L
*****	OPERARIO	EMP. MANTENIMIENTO	EMP. MANTENIMIENTO	COMPL. DEPORTIVO PROV.	L
*****	OPERARIO	EMP. MANTENIMIENTO	EMP. MANTENIMIENTO	ÁREA DESARROLLO LOCAL	L
*****	AUX. SANITARIO	PORTERO-ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	B.O.P. IMPRENTA PROV.	L
*****	AUX. SANITARIO	EMP. MANTENIMIENTO	EMP. MANTENIMIENTO	PALACIO PROVINCIAL (SECC. MANTENIMIEN TO)	L
*****	ESP. LABORATORIO	PORTERO-ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	BIBLIOT. AZAMORA VICENTE≡	L
*****	ESP. AGRÍCOLA	EMPL. MANTENIMIENTO	EMP. MANTENIMIENTO	COMPL. DEPORTIVO PROV.	L
*****	TRACTORISTA	PORTERO-ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	COMPL. SANIT. PLASENCIA	L
*****	PINCHE COCINA	PORTERO-ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	COMPL. SANIT. PLASENCIA	L

NOMBRE	PLAZA DE PROCEDENCIA	PUESTO	PLAZA DE DESTINO	CENTRO	T. R.
*****	PINCHE COCINA	PORTERO-ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	COMP. CULT. ASANTA MARÍA≅	L
*****	PINCHE COCINA	PORTERO-ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	COMP. CULT. ASANTA MARÍA≅	L
*****	E. LIMPIEZA Y OFF.	PORTERO-ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	COMP. CULT. ASANTA MARÍA≅	L
*****	E. LIMPIEZA Y OFF.	PORTERO-ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	COMPL. SANIT. PLASENCIA	L
*****	E. LIMPIEZA Y OFF.	PORTERO-ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	COMPL. SANIT. PLASENCIA	L
*****	E. LIMPIEZA Y OFF.	PORTERO-ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	HOGAR R. AJULIAN MURILLO≅	L
*****	E. LIMPIEZA Y OFF.	PORTERO-ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	INST. CULT. AEL BROCENSE≅	L
*****	E. LIMPIEZA Y OFF.	CONSERJE	PORTERO-ORDENANZA	COMP. CULT. ASANTA MARÍA≅	L
*****	E. LIMPIEZA Y OFF.	PORTERO-ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	CASA MUSEO APEDRILLA≅	L
*****	E. COST. LAV.PLAN.	PORTERO-ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	CASA MUSEO "PEDRILLA"	L
*****	OPERARIO	VIGILANTE	PORTERO-ORDENANZA	INST. CULT. AEL BROCENSE≅	L
*****	OPERARIO	E. LIMPIEZA Y OFFICE	E. LIMPIEZA Y OFFICE	PALACIO PROVINCIAL	F
*****	OPERARIO	ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	PALACIO PROVINCIAL	F
*****	OPERARIO	E. LIMPIEZA Y OFFICE	E. LIMPIEZA Y OFFICE	PALACIO PROVINCIAL	F
*****	OPERARIO	VIGILANTE NOCTURNO	E. LIMPIEZA Y OFFICE	PALACIO PROVINCIAL	F
*****	OPERARIO	E. LIMPIEZA Y OFFICE	E. LIMPIEZA Y OFFICE	PALACIO CARVAJAL	L
*****	OPERARIO	E. LIMPIEZA Y OFFICE	E. LIMPIEZA Y OFFICE	COMPLEJO DEPORTIVO	F

NOMBRE	PLAZA DE PROCEDENCIA	PUESTO	PLAZA DE DESTINO	CENTRO	T. R.
*****	OPERARIO	E. LIMPIEZA Y OFFICE	E. LIMPIEZA Y OFFICE	H. R. AJULIAN MURILLO≡	F
*****	OPERARIO	E. LIMPIEZA Y OFFICE	E. LIMPIEZA Y OFFICE	H. R. AJULIAN MURILLO≡	F
*****	OPERARIO	E. LIMPIEZA Y OFFICE	E. LIMPIEZA Y OFFICE	COMP. SANIT. PLASENCIA	F
*****	OPERARIO	E. LIMPIEZA Y OFFICE	E. LIMPIEZA Y OFFICE	COMP. SANIT. PLASENCIA	F
*****	OPERARIO	E. LIMPIEZA Y OFFICE	E. LIMPIEZA Y OFFICE	COMP. SANIT. PLASENCIA	F
*****	OPERARIO	E. LIMPIEZA Y OFFICE	E. LIMPIEZA Y OFFICE	COMP. SANIT. PLASENCIA	F
*****	OPERARIO	ORDENANZA P. D.	PORTERO-ORDENANZA	ESC. DE BELLAS ARTES	F
*****	OPERARIO	E. LAV. COST. PLANC.	E. LAV. COST. PLANCHA	H. R. AJULIÁN MURILLO≡	F
*****	OPERARIO	E. LAV. COST. PLANC.	E. LAV. COST. PLANCHA	H. R. AJULIÁN MURILLO≡	F
*****	OPERARIO	E. LAV. COST. PLANC.	E. LAV. COST. PLANCHA	COMP. SANIT. PLASENCIA	F
*****	OPERARIO	E. LAV. COST. PLANC.	E. LAV. COST. PLANCHA	COMP. SANIT. PLASENCIA	F
*****	OPERARIO	E. LAV. COST. PLANC.	E. LAV. COST. PLANCHA	COMP. SANIT. PLASENCIA	F
*****	OPERARIO	E. LAV. COST. PLANC.	E. LAV. COST. PLANCHA	COMP. SANIT. PLASENCIA	F
*****	OPERARIO	E. LAV. COST. PLANC.	E. LAV. COST. PLANCHA	COMP. SANIT. PLASENCIA	F
*****	OPERARIO	PINCHE DE COCINA	PINCHE DE COCINA	COMP. SANIT. PLASENCIA	F
*****	OPERARIO	PINCHE DE COCINA	PINCHE DE COCINA	COMP. SANIT. PLASENCIA	F
*****	OPERARIO	PINCHE DE COCINA	PINCHE DE COCINA	COMP. SANIT. PLASENCIA	F
*****	OPERARIO	PINCHE DE COCINA	PINCHE DE COCINA	COMP. SANIT. PLASENCIA	F
*****	E. LIMPIEZA Y OFF.	PINCHE DE COCINA	PINCHE DE COCINA	COMP. SANIT. PLASENCIA	L
*****	E. LIMPIEZA Y OFF.	PINCHE DE COCINA	PINCHE DE COCINA	COMP. SANIT. PLASENCIA	L

NOMBRE	PLAZA DE PROCEDENCIA	PUESTO	PLAZA DE DESTINO	CENTRO	T. R.
*****	PINCHE COCINA	OPERARIO	OPERARIO	PALACIO PROVINCIAL	L
*****	OPERARIO	OPERARIO	LIMPIEZA Y OFFICE	PALACIO DE CARVAJAL	L
*****	OPERARIO	OPERARIO	LIMPIEZA Y OFFICE	H. R. AJULIÁN MURILLO	L
*****	OPERARIO	OPERARIO	LIMPIEZA Y OFFICE	H. R. AJULIÁN MURILLO	L
*****	OPERARIO	PORTERO-ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	PALACIO PROVINCIAL	L
*****	OPERARIO	OPERARIO	LIMPIEZA Y OFFICE	H. R. AJULIAN MURILLO	L
*****	OPERARIO	OPERARIO	LIMPIEZA Y OFFICE	H. R. AJULIAN MURILLO	L
*****	OPERARIO	OPERARIO	LIMPIEZA Y OFFICE	H. R. AJULIAN MURILLO	L
*****	OPERARIO	OPERARIO	LIMPIEZA Y OFFICE	H. R. AJULIAN MURILLO	L
*****	OPERARIO	OPERARIO AGRICOLA	ESP. AGRÍCOLA	F. AHAZA DE LA CONCEPCIÓN	F
*****	COCINERO	PORTERO-ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	COMPL. SANIT. PLASENCIA	L
*****	E. LIMPIEZA Y OFF.	E. COST. LAV. Y PLAN.	E. COST. LAV. Y PLANC.	COMPL SANIT. PLASENCIA	L
*****	OPERARIO	PORTERO-ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	PALACIO CARVAJAL	L
*****	EMP. MANTENIM.	PORTERO-ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	COMPL. DEPORTIVO	L
*****	OPERARIO	E. LIMPIEZA Y OFFICE	E. LIMPIEZA Y OFFICE	COMPL. SANIT. PLASENCIA	F
*****	OPERARIO	PINCHE DE COCINA	PINCHE DE COCINA	COMPL. SANIT. PLASENCIA	F
*****	OPERARIO	E. LIMPIEZA Y OFFICE	E. LIMPIEZA Y OFFICE	PALACIO PROVINCIAL	F
*****	OPERARIO	PINCHE DE COCINA	PINCHE DE COCINA	COMPL. SANIT. PLASENCIA	F
*****	OPERARIO	E. LIMPIEZA Y OFFICE	E. LIMPIEZA Y OFFICE	COMPL. SANIT. PLASENCIA	F

NOMBRE	PLAZA DE PROCEDENCIA	PUESTO	PLAZA DE DESTINO	CENTRO	T. R.
*****	OPERARIO	PINCHE DE COCINA	PINCHE DE COCINA	COMPL. SANIT. PLASENCIA	F
*****	OPERARIO	PINCHE DE COCINA	PINCHE DE COCINA	COMPL. SANIT. PLASENCIA	F
*****	E. LIMP. Y OFFICE	PORTERO-ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	COMPL. SANIT. PLASENCIA	L
*****	OPERARIO	COORD. OPERARIOS	E. LIMPIEZA Y OFFICE	PALACIO PROVINCIAL	F
*****	OPERARIO	COORD. PORTEROS	PORTERO-ORDENANZA	COMPL. SANIT. PLASENCIA	F
*****	OPERARIO	COORD. PER. LIMPIEZA	E. LIMPIEZA Y OFFICE	COMPL. SANIT. PLASENCIA	F
*****	OPERARIO	COORD. PER. LIMPIEZA	E. LIMPIEZA Y OFFICE	COMPL. SANIT. PLASENCIA	F
*****	OPERARIO	ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	PALACIO PROVINCIAL	F
*****	MÉDICO GENERALISTA	MÉDICO PSIQUIATRA	MÉDICO PSIQUIATRA	COMPL. SANIT. PLASENCIA	L
*****	MÉDICO GENERALISTA	MÉDICO PSIQUIATRA	MÉDICO PSIQUIATRA	COMPL. SANIT. PLASENCIA	L
*****	OPERARIO	EMPLEADO DE MANTENIMIENTO	EMPLEADO DE MANTENIMIENTO	COMPLEJO DEPORTIVO PROVINCIAL	L
*****	OPERARIO	E. LIMPIEZA Y OFFICE	E. LIMPIEZA Y OFFICE	COMPL. SANIT. PLASENCIA	L
*****	OPERARIO	LAV. COST. Y PLANCHA	LAV. COST. Y PLANCHA	COLEGIO MAYOR	F
*****	OPERAIO	ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	COLEGIO MAYOR	F
*****	OPERAIO	ORDENANZA T/N	PORTERO-ORDENANZA	COLEGIO MAYOR	F
*****	OPERARIO	ORDENANZA T/N	PORTERO-ORDENANZA	COLEGIO MAYOR	F
*****	OPERAIO	ORDENANZA T/N	PORTERO-ORDENANZA	COLEGIO MAYOR	F
*****	OPERAIO	PINCHE DE COCINA	PINCHE DE COCINA	COLEGIO MAYOR	F
*****	OPERARIO	COORD.. OPERARIOS	E. LIMPIEZA Y OFFICE	COLEGIO MAYOR	F

ANEXO I COMPLEJO SANITARIO PROVINCIAL PLASENCIA
(NO IMPLICA CAMBIO DE GRUPO DE TITULACIÓN)

NOMBRE	PLAZA DE PROCEDENCIA	PUESTO	PLAZA DE DESTINO	T. R.
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ADMINISTRATIVO.	AUX. ADMINISTRATIVO	F
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ADMINISTRATIVO.	AUX. ADMINISTRATIVO	F
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ADMINISTRATIVO.	AUX. ADMINISTRATIVO	F
*****	OF. 20 ADMTVO.	OF. 21 ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	L
*****	AUX. ASISTENCIA	CDOR. SERV. GRALES.	ENCARG. LENCERÍA	F
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ENFERMERÍA T/N	AUX. ENFERMERÍA	F
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. ENFERMERÍA T/N	AUX. ENFERMERÍA	F
*****	AUX. ASISTENCIA	AUX. LAB. FARMACÍA	AUX. ENFERMERÍA	F
*****	AUX. ASISTENCIA	MONIT. OCUPACIONAL	MONIT. OCUPACIONAL	F
*****	OPERARIO	ORDENANZA T/N	PORTERO-ORDENANZA	F
*****	OPERARIO	TELEFONISTA	TELEFONISTA	F
*****	OPERARIO	TELEFONISTA	TELEFONISTA	F
*****	TRACTORISTA	PORTERO-ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	L
*****	PINCHE COCINA	PORTERO-ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	L
*****	E. LIMPIEZA Y OFF.	PORTERO-ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	L
*****	E. LIMPIEZA Y OFF.	PORTERO-ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	L
*****	OPERARIO	E. LIMPIEZA Y OFFICE	E. LIMPIEZA Y OFFICE	F
*****	OPERARIO	E. LIMPIEZA Y OFFICE	E. LIMPIEZA Y OFFICE	F
*****	OPERARIO	E. LIMPIEZA Y OFFICE	E. LIMPIEZA Y OFFICE	F
*****	OPERARIO	E. LIMPIEZA Y OFFICE	E. LIMPIEZA Y OFFICE	F
*****	OPERARIO	E. LAV. COST. PLANC.	E. LAV. COST. PLANCHA	F
*****	OPERARIO	E. LAV. COST. PLANC.	E. LAV. COST. PLANCHA	F
*****	OPERARIO	E. LAV. COST. PLANC.	E. LAV. COST. PLANCHA	F
*****	OPERARIO	E. LAV. COST. PLANC.	E. LAV. COST. PLANCHA	F
*****	OPERARIO	E. LAV. COST. PLANC.	E. LAV. COST. PLANCHA	F
*****	OPERARIO	PINCHE DE COCINA	PINCHE DE COCINA	F
*****	OPERARIO	PINCHE DE COCINA	PINCHE DE COCINA	F
*****	OPERARIO	PINCHE DE COCINA	PINCHE DE COCINA	F
*****	OPERARIO	PINCHE DE COCINA	PINCHE DE COCINA	F

NOMBRE	PLAZA DE PROCEDENCIA	PUESTO	PLAZA DE DESTINO	T. R.
*****	E. LIMPIEZA Y OFF.	PINCHE DE COCINA	PINCHE DE COCINA	L
*****	E. LIMPIEZA Y OFF.	PINCHE DE COCINA	PINCHE DE COCINA	L
*****	COCINERO	PORTERO-ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	L
*****	E. LIMPIEZA Y OFF.	E. COST. LAV. Y PLAN.	E. COST. LAV. Y PLANC.	L
*****	OPERARIO	E. LIMPIEZA Y OFFICE	E. LIMPIEZA Y OFFICE	F
*****	OPERARIO	PINCHE DE COCINA	PINCHE DE COCINA	F
*****	OPERARIO	PINCHE DE COCINA	PINCHE DE COCINA	F
*****	OPERARIO	E. LIMPIEZA Y OFFICE	E. LIMPIEZA Y OFFICE	F
*****	OPERARIO	PINCHE DE COCINA	PINCHE DE COCINA	F
*****	OPERARIO	PINCHE DE COCINA	PINCHE DE COCINA	F
*****	E. LIMP. Y OFFICE	PORTERO-ORDENANZA	PORTERO-ORDENANZA	L
*****	OPERARIO	COORD. PORTEROS	PORTERO-ORDENANZA	F
*****	OPERARIO	COORD. PER. LIMPIEZA	E. LIMPIEZA Y OFFICE	F
*****	OPERARIO	COORD. PER. LIMPIEZA	E. LIMPIEZA Y OFFICE	F
*****	MÉDICO GENERALISTA	MÉDICO PSIQUIATRA	MÉDICO PSIQUIATRA	L
*****	MÉDICO GENERALISTA	MÉDICO PSIQUIATRA	MÉDICO PSIQUIATRA	L
*****	OPERARIO	E. LIMPIEZA Y OFFICE	E. LIMPIEZA Y OFFICE	L

Nota:

T.R.= Tipo de Relación

F. = Funcionario

L. = Laboral

ANEXO II DE TODOS LOS CENTROS DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES

CAMBIO DE GRUPO de titulación del E al D

ENCARGADOS DE ALMACÉN (GRUPO D)

Denominación de la plaza de procedencia	Grupo de Titulación	Nº de E. Públicos.
- Encargado de Almacén	E	3 (laborales)
- Portero-Ordenanza	E	1 (laboral)

CUIDADORES (GRUPO D)

<u>Denominación de la plaza de procedencia</u>	<u>Grupo de Titulación</u>	<u>Nº de E. Públicos</u>
- Operario-Cuidador	E	53(funcionarios)
- Operario	E	1 (funcionario)

COCINERAS (GRUPO D)

<u>Denominación de la plaza de procedencia</u>	<u>Grupo de Titulación</u>	<u>Nº de E. Públicos</u>
- Cocinero	E	8 (laborales)
- Pinche de Cocina	E	3 (laborales)

EDUCADORES-AUXILIARES (GRUPO D)

<u>Denominación de la plaza de procedencia</u>	<u>Grupo de Titulación</u>	<u>Nº de E. Públicos</u>
- Operario	E	4 (funcionario)

ENCARGADO DE LENCERÍA (GRUPO D)

<u>Denominación de la plaza de procedencia</u>	<u>Grupo de Titulación</u>	<u>Nº de E. Públicos</u>
- Operario-Cuidador	E	1 (funcionario)

AUXILIARES DE ENFERMERÍA (GRUPO D)

<u>Denominación de la plaza de procedencia</u>	<u>Grupo de Titulación</u>	<u>Nº de E. Públicos</u>
- Operario	E	1 (funcionario)
- Empleado de Limpieza y Office	E	3 (laboral)

COSTURERA-CORTADORA (GRUPO D)

<u>Denominación de la plaza de procedencia</u>	<u>Grupo de Titulación</u>	<u>Nº de E. Públicos</u>
- Empleado de Limpieza y Office	E	1 (laboral)
- Pinche de Cocina	E	1 (laboral)

OFICIAL DE IMPRENTA (GRUPO D)

<u>Denominación de la plaza de procedencia</u>	<u>Grupo de Titulación</u>	<u>Nº de E. Públicos</u>
- Auxiliar Sanitario	E	1 (laboral)

SUPERVISORA COCINA-COMEDOR (GRUPO D)

<u>Denominación de la plaza de procedencia</u>	<u>Grupo de Titulación</u>	<u>Nº de E. Públicos</u>
--	----------------------------	--------------------------

- Supervisora de Cocina	E	1 (laboral)
-------------------------	---	-------------

CONDUCTOR DE INTERIOR (GRUPO D)

<u>Denominación de la plaza de procedencia</u>	<u>Grupo de Titulación</u>	<u>Nº de E. Públicos</u>
- Especialista Agrícola	E	1 (laboral)

CAMBIO DE GRUPO de titulación del D al C

AYUDANTE ARCHIVO (GRUPO C)

<u>Denominación de la plaza de procedencia</u>	<u>Grupo de Titulación</u>	<u>Nº de E. Públicos</u>
- Educador Auxiliar	D	6 (funcionario)
- Auxiliar de Asistencia	D	2 (funcionario)

AYUDANTE DE TELEASISTENCIA (GRUPO C)

<u>Denominación de la plaza de procedencia</u>	<u>Grupo de Titulación</u>	<u>Nº de E. Públicos</u>
- Educador Auxiliar	D	1 (funcionario)

GESTORES RECAUDACIÓN (GRUPO C)

<u>Denominación de la plaza de procedencia</u>	<u>Grupo de Titulación</u>	<u>Nº de Empleados Públicos</u>
- Auxiliar de Asistencia	D	2 (funcionario)
- Educador Auxiliar	D	3 (funcionario)

PROMOTOR DISEÑO (GRUPO C)

<u>Denominación de la plaza de procedencia</u>	<u>Grupo de Titulación</u>	<u>Nº de E. Públicos</u>
- Educador Auxiliar	D	1 (funcionario)

PROMOTOR VÍDEO (GRUPO C)

<u>Denominación de la plaza de procedencia</u>	<u>Grupo de Titulación</u>	<u>Nº de E. Públicos</u>
- Educador Auxiliar	D	1 (funcionario)

PROMOTOR FOTOGRAFÍA (GRUPO C)

<u>Denominación de la plaza de procedencia</u>	<u>Grupo de Titulación</u>	<u>Nº de E. Públicos</u>
- Educador Auxiliar	D	1 (funcionario)

ANEXO II (COMPLEJO SANITARIO PLASENCIA)

CAMBIO DE GRUPO de titulación del E al D

ENCARGADOS DE ALMACÉN (GRUPO D)

<u>Denominación de la plaza de procedencia</u>	<u>Grupo de Titulación</u>	<u>Nº de E. Públicos</u>
- Encargado de Almacén	E	2 (laborales)

CUIDADORES (GRUPO D)

<u>Denominación de la plaza de procedencia</u>	<u>Grupo de Titulación</u>	<u>Nº de E. Públicos</u>
- Operario-Cuidador	E	53 (funcionarios)
- Operario	E	1 (funcionario)

COCINERAS (GRUPO D)

<u>Denominación de la plaza de procedencia</u>	<u>Grupo de Titulación</u>	<u>Nº de E. Públicos</u>
- Cocinero	E	5 (laborales)
- Pinche de Cocina	E	2 (laborales)

ENCARGADO DE LENCERÍA (GRUPO D)

<u>Denominación de la plaza de procedencia</u>	<u>Grupo de Titulación</u>	<u>Nº de E. Públicos</u>
- Operario-Cuidador	E	1 (funcionario)

AUXILIARES DE ENFERMERÍA (GRUPO D)

<u>Denominación de la plaza de procedencia</u>	<u>Grupo de Titulación</u>	<u>Nº de E. Públicos</u>
- Operario	E	1 (funcionario)
- Empleado de Limpieza y Office	E	3 (funcionario)

COSTURERA-CORTADORA (GRUPO D)

<u>Denominación de la plaza de procedencia</u>	<u>Grupo de Titulación</u>	<u>Nº de E. Públicos</u>
- Empleado de Limpieza y Office	E	1 (laboral)
- Pinche de Cocina	E	1 (laboral)

CONDUCTOR DE INTERIOR (GRUPO D)

<u>Denominación de la plaza de procedencia</u>	<u>Grupo de Titulación</u>	<u>Nº de E. Públicos</u>
- Especialista Agrícola	E	1 (laboral)

Finalizados los correspondientes procesos selectivos, las plazas resultantes que queden vacantes, ya sean las que actualmente desempeñan, denominadas en el documento que se incorpora como “plazas de procedencia”, o bien las de “destino” que no hayan sido ocupadas por no haber sido superados los procesos selectivos, serán amortizadas automáticamente por resolución presidencial en ejecución y desarrollo del Acuerdo por el que se apruebe el Plan de Empleo, todo ello por economía del procedimiento.

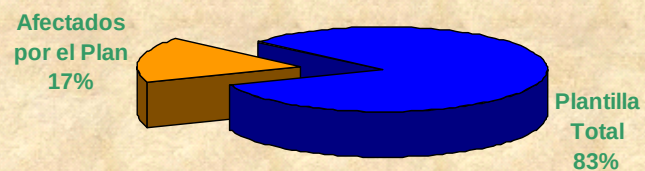
d) Evaluación del Plan de Mejora

Los resultados finales del Plan de Mejora podrán ser evaluados a corto plazo, cuando se realicen los procesos selectivos (primer semestre de 2005), fecha a partir de la cual se podrá analizar mediante indicadores, por un lado el índice de participación en las convocatorias respectivas y por otro lado, el porcentaje de personal que las superen.

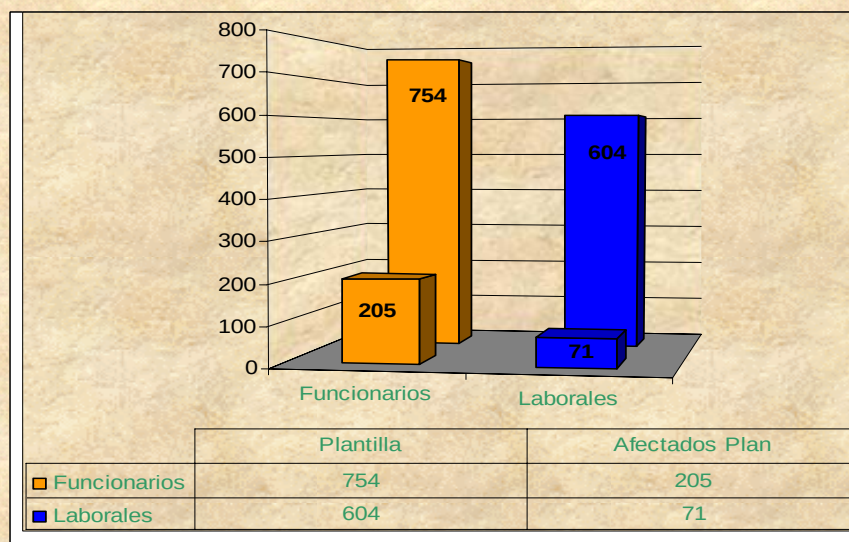
Con carácter general en todos los Centros dependientes de Diputación, a medio y largo plazo, se podrá valorar el éxito de la medida por la adecuación de las plazas a los puestos respectivos y por la posibilidad que el plan de mejora ofrece para favorecer la carrera administrativa de 276 empleados públicos.

De forma más concreta, en el Complejo Sanitario Provincial de Plasencia, con motivo del traspaso de los Centros Sanitarios a la Junta de Extremadura, el Plan de Empleo supondrá la solución a las disfunciones existentes entre los puestos y las plazas de 120 trabajadores y posibilitará una integración en mejores condiciones profesionales de los empleados de Diputación en los Cuerpos, Escalas o Categorías Profesionales existentes en la Administración Autonómica.

INCIDENCIA DEL PLAN



Impacto del Plan de Empleo



CONCLUSIONES

Definidos los Planes de Empleo como el conjunto de acciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en un ámbito concreto de actuación, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de la política de personas.

Hemos de señalar que constituyen una figura revolucionaria y una innovación jurídica en las Administraciones Públicas españolas. No suponen una “regulación de empleo público”, como se temió en el momento de su aparición. Sino que permiten utilizar figuras tales como la suspensión de concursos de traslado, reasignación de efectivos para resolver los problemas de excedentes de personal, etc. inconcebibles tradicionalmente en un sistema de derechos adquiridos, que han sido tradicionalmente intocables pese a los problemas de desajustes que planteaban.

Posibilitan, por la pluralidad de mecanismos que incorporan, modificar las estructuras administrativas a través de modificaciones puntuales de las Plantillas y Relaciones de Puestos de Trabajo de una organización.

Conviene destacar asimismo, que el Acuerdo Administración-Sindicatos de 15 de septiembre de 1994, que supuso la aceptación por los sindicatos de este instrumento racionalizador del empleo público, posibilitando la corrección de desajustes que se producen en las Administraciones Públicas.

En definitiva, la figura del plan de empleo se ha visto despojada del recelo que inicialmente despertaba, y ha sido aceptada por todas las partes implicadas en la racionalización de los efectivos de personal, y **constituye un instrumento útil para hacer posible la aplicación de los principios que inspiran la buena gestión: participación, economía, eficacia, eficiencia y responsabilidad, frente a la situación de graves desajustes que coyunturalmente se producen en las Administraciones Públicas.**

Por último reseñar, el Plan de Empleo Operativo desarrollado en el Plan de Mejora propuesto para la Diputación Provincial de Cáceres debe suponer, como ya hemos expuesto, el punto de partida de un camino hacia un futuro Plan Integral de Recursos Humanos, como instrumento básico de planificación global, en el exigible y permanente proceso de modernización y mejora de la gestión Local.

NORMATIVA APLICABLE

- *La Ley 22/1993, de 29 de diciembre*, creó la figura de los planes de empleo con el objetivo de asegurar el eficiente aprovechamiento de los recursos humanos. Se trata, por tanto, de una figura bastante novedosa en nuestras Administraciones públicas. Opera la ley dando nueva redacción al artículo 15 de la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, con lo que la regulación sobre los planes de empleo forma parte actualmente de esta ley.

- *El Acuerdo Administración-Sindicatos, de 15 de septiembre de 1994*, consideró a los planes de empleo como instrumento fundamental para la planificación integral de los recursos humanos y del empleo en cada Administración, Departamento u organismo, vinculándolos estrechamente a la planificación de actividades y tareas del ámbito a que se refieran.

- *La Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social*, recogió algunos de los compromisos que aparecían en el mencionado acuerdo, posibilitando la puesta en marcha de medidas vinculadas a la planificación general de los recursos humanos no previstas hasta entonces (convocatorias de promoción interna independientes de las de ingreso, régimen de consolidación del empleo de carácter temporal).

- *Acuerdo Administración-Sindicatos, para 1995-1997* señala asimismo, que en la implantación de sistemas integrales de planificación de recursos humanos que supone todo plan de empleo, la Administración ha de ser consecuente con tal filosofía y, en consecuencia debe desarrollar sistemas de gestión de personas más operativos y acordes con los principios que implica la planificación. En este sentido habrá de orientar los sistemas de gestión de personal hacia los siguientes objetivos:

- Aumentar las facultades de gestión en materia de personal de cada Departamento y organismo.

- Atribuir a los titulares de cada unidad operativa (Dirección General, Subdirección General, Dirección Provincial) la responsabilidad más directa e inmediata en la dirección de recursos humanos en todos sus aspectos y especialmente en la asignación de tareas y distribución del trabajo.

- Asignar metas claras y no burocráticas a los distintos procesos de gestión de personal.

- Utilizar medios más ágiles y flexibles en la gestión de personal, tanto en lo referente a las personas como a los puestos de trabajo.

- Desarrollar en cada ámbito departamental un sistema integrado de los procesos de gestión vinculado al plan de empleo.

- Poner en primer plano la preocupación por la implantación de políticas activas en materia de desarrollo, formación y promoción del personal.

- *Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, modificada por la Ley 11/1999, de 21 de abril.*

- *Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.*

- *Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local, aprobado R.D.L. 781/1986, de 18 de abril.*

- *El Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y de Promoción Profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado (RD 364/1995, de 10 de marzo)* ha dado un impulso definitivo a este proceso, haciendo de los planes de empleo el instrumento básico de planificación global de recursos humanos. Para ello, dispone que especificarán los objetivos a conseguir en materia de personal, los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos; las medidas necesarias para transformar la dotación inicial en la que resulte acorde con la estructura de personal que se pretende y las actuaciones necesarias al efecto, especialmente en materia de movilidad, formación y promoción.

- Finalmente, *las leyes de las Comunidades Autónomas* en materia de personal han ido regulando la figura del Plan de Empleo. En concreto han modificado su texto inicial para adaptarse a la Ley 22/1992, entre otros: Baleares, Murcia, Comunidad Valenciana, Galicia, Cataluña, Aragón y Extremadura.

Por encontrarse ubicada la Diputación de Cáceres en esta Comunidad Autónoma consideramos necesario destacar la regulación expresa que se efectúa en el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de Extremadura, modificado por la Ley 5/1995, de 20 de abril, al establecer en su artículo 17.1: *“La Administración de la Comunidad Autónoma podrá elaborar Planes Directores de Personal, 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 presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal.

Como novedad más destacable de esta regulación con respecto a la estatal, es la denominación que da a los Planes de Empleo como “Planes Directores de Personal”. El resto del precepto señalado se desarrolla en armonía con la normativa estatal”.

FUENTES

- Villorria Mendieta, Manuel y Del Pino Matute, Eloisa (2001) *Manual de Gestión de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas*. Madrid, Tecnos.
- Koninckx Frasquet, Amparo. (2002) *Gestión Local Aranzadi*. Navarra. Aranzadi.
- Corral Villalba, Juan. *Manual de Gestión del Personal de la Administración Local*. Civitas.
- Herrero Pombo, César (colaborador). *Planes de Empleo en la Administración Local*. El Consultor.
- Laborda Carrión, Domingo y Maestre Llenes, Pedro. *Gestión del Conocimiento. Módulo IX*. III Curso de Dirección Pública Local.
- Ramió, Carles. *Teorías de Mejora Administrativa Módulo X*. III Curso de Dirección Pública Local.
- Parrado Díez, Salvador. (2004). *Guía “Elaboración Planes de Mejora”*. III Curso de Dirección Pública Local.

ANEXOS

Anexo I.- De todos los Centros de la Diputación Provincial de Cáceres. (pág. 21)

Anexo I.- Del Complejo Sanitario Provincial de Plasencia. (pág. 32)

Anexo II.- De todos los Centros de la Diputación Provincial de Cáceres.(pág. 33)

Anexo II.- Del Complejo Sanitario Provincial de Plasencia.(pág. 36)

Organigrama de Área de Recursos Humanos. (pág. 43)

ÁREA DE RÉGIMEN INTERIOR Y RECURSOS HUMANOS

