



DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

Servicio de Personal

ÁREA: HAC. PERS Y PROMOCIÓN

SERVICIO PERSONAL

EXPEDIENTE N.º 1.534/22 FECHA 8 MARZO 2022

ASUNTO PLAN DE EMPLEO OPERATIVO PARA LA
PROMOCIÓN INTERNA INTERESCALAR DESDE
PUESTOS DEL SUBGRUPO C1 DE PERSONAL
FUNCIONARIO DE CARRERA DE LA DIPUTACIÓN
DE VALLADOLID Y SUS OO.AA. A TÉCNICO/A
MEDIO DE PROMOCIÓN AGROALIMENTARIA 2022
(A2)



DIPUTACIÓN DE VALLADOLID



PROPUESTA

Vistas las necesidades organizativas de esta Diputación y visto lo acordado en la Mesa General de Negociación de fecha 7 de marzo de 2022, por el Diputado Delegado del Servicio de Personal se propone que se inicie e instruya el correspondiente expediente administrativo para aprobar, en su caso, el "Plan de Empleo Operativo para la promoción interna interescolar desde puestos del Subgrupo C1 de personal funcionario de carrera de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. a Técnico/a de Medio de Promoción Agroalimentaria (A2) – 2022".

Valladolid, 8 de marzo de 2022

EL DIPUTADO DELEGADO DEL
SERVICIO DE PERSONAL,

Fdo.: Luis Miguel Muñumer García



IGNACIO JAVIER LÓPEZ PÉREZ, SECRETARIO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN, DESIGNADA POR DECRETO DE LA PRESIDENCIA 3891, DE 20 DE AGOSTO DE 2019, CERTIFICO:

Que en la sesión celebrada por dicha Mesa General de Negociación, con fecha 7 de marzo de dos mil veintidós se adoptó el siguiente acuerdo, que transcrito en extracto, dice:

3.- Negociación Planes de Empleo 2022.

Toma la palabra el Presidente de la Mesa para poner de manifiesto los diversos planes de empleo que se presentan a negociación con la parte social, concediendo la palabra seguidamente a D. Francisco Colet Solano, Técnico de Organización del Servicio de Personal, quien procede a explicar detalladamente los planes.

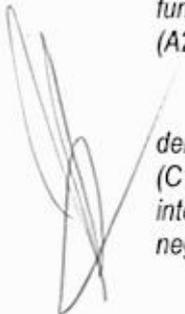
Comienza la explicación en relación con el Plan de Empleo Operativo para la promoción interna desde "Cocinero/a (C2) a Oficial de Cocina (C1) – 2022, en relación con el cual se pone de manifiesto que el puesto de oficial de cocina va a conllevar funciones diferentes respecto del puesto de cocinero, exponiéndose las posibilidades de denominación, señalándose como la más idónea la de oficial de cocina. Se continúa mencionando que tiene como posibles interesados a 6 funcionarios y se prevé con antelación convocar un concurso de traslados desde auxiliar de cocina a cocinero para cubrir las dos vacantes que existen de cocinero. Se señala finalmente el puesto de oficial de cocina tendrá un complemento de destino 20 y un específico 26 y que el temario de la promoción deberá ser de 20 temas, según los criterios generales previstos para estos planes.

En consideración a lo anterior y sin más intervenciones la Mesa General de Negociación, por unanimidad de sus asistentes, acuerda tener por negociado el Plan de Empleo Operativo para la promoción interna desde "Cocinero/a (C2) a Oficial de Cocina (C1) – 2022, en los términos de la documentación que consta en anexo 3 al presente acta.

Seguidamente se explica por la Administración las características del segundo Plan de Empleo propuesto, denominado "Plan de Empleo Operativo para la promoción interna interescolar desde puestos del Subgrupo C1 de personal funcionario de carrera de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. a Técnico/a de Gestión de Tesorería (A2)" -2022.

Una vez expuestas las características del mismo, puesto de manifiesto que se trata de una reedición del año anterior por haber quedado desierto el procedimiento y sin más intervenciones, la Mesa General de Negociación, por unanimidad de sus asistentes acuerda tener por negociado el Plan de Empleo Operativo para la promoción interna interescolar desde puestos del Subgrupo C1 de personal funcionario de carrera de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. a Técnico/a de Gestión de Tesorería (A2)" -2022, en los términos de la documentación que consta en anexo 4 al presente acta

A continuación se procede a tratar el tercer Plan de Empleo sometido a negociación, denominado "Plan de Empleo Operativo para la promoción interna de Encargado de Ocio y Tiempo Libre (C1) a Terapeuta Ocupacional (A2) – 2022" y una vez expuestas las características del mismo y sin más intervenciones, la Mesa General de Negociación, por unanimidad de sus asistentes acuerda tener por negociado el mismo en los términos de la documentación que consta en anexo 5 al presente acta.





DIPUTACIÓN DE VALLADOLID
Servicio de Personal



Finalmente se procede a tratar el cuarto Plan de Empleo sometido a negociación denominado "Plan de Empleo Operativo para la promoción interna interesalar desde puestos del Subgrupo C1 de personal funcionario de carrera de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. a Técnico/a de Medio de Promoción Agroalimentaria (A2) – 2022" y una vez expuestas las características del mismo y sin más intervenciones, la Mesa General de Negociación, por unanimidad de sus asistentes acuerda tener por negociado el mismo en los términos de la documentación que consta en anexo 6 al presente acta.

Y para que así conste, expido la presente certificación, que firmo con el visto bueno del Presidente de la Mesa General de Negociación, en Valladolid a 5 de abril de dos mil veintidós.

VºBº
EL PRESIDENTE

EL SECRETARIO



DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

Servicio de Personal



1

**Plan de Empleo Operativo
para la promoción interna interescalar
desde puestos del Subgrupo C1 de personal
funcionario de carrera de la Diputación de
Valladolid y sus OO.AA.
a Técnico/a Medio de Promoción
Agroalimentaria (A2) - 2022**



5-

PLAN DE EMPLEO OPERATIVO PARA LA PROMOCIÓN INTERNA INTERESCALAR DESDE PUESTOS DEL SUBGRUPO C1 DE PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA DE LA DIPUTACIÓN DE VALLADOLID Y SUS OO.AA. A TÉCNICO/A MEDIO DE PROMOCIÓN AGROALIMENTARIA (A2)

2

Con la entrada en vigor de la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se articuló una nueva legislación básica de la función pública, por la cual se creó un nuevo marco normativo e instrumental que facultaba a las diferentes Administraciones para la planificación y ordenación de sus efectivos y la utilización más eficiente y flexible de los mismos. Situación que el vigente RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) ha continuado reconociendo.

El RDL 5/2015, de 30 de octubre, (TREBEP) representa, pues, el marco normativo básico para que la función pública pueda actuar con la necesaria cohesión y coordinación entre las distintas Administraciones, teniendo asimismo en cuenta tanto el desarrollo normativo que habrán de darle los respectivos Estatutos de Autonomía, como la autonomía local y la doctrina establecida al respecto por el Tribunal Constitucional.

Por otra parte, la apertura de mayores espacios de autonomía organizativa en materia de recursos humanos, otorga a las distintas Administraciones la posibilidad de regular diferenciadamente a los sectores de empleo público que lo requieran. En particular, la Disposición Adicional Vigésimoprimera de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública - vigente en la actualidad- alude a 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.

No obstante, el vigente TREBEP, precisamente por su carácter básico, en su Disposición final cuarta, punto 2, señala que "hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto".

En consecuencia y a partir de lo anterior, cabe concluir que, en la actualidad, continúa plenamente vigente la normativa que venía regulando la existencia de los Planes de Empleo Operativos como instrumento de ordenación y planificación de los recursos humanos.

Por ello mismo, la gestión del personal de las Administraciones Públicas sigue contando, desde que fuera promulgada la Ley 22/93 de 29 de diciembre, que



-6-

modificaba a su vez la Ley 30/84 de 2 de agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública, con la herramienta de gestión denominada "Plan de Empleo", que posibilita una gestión más ágil y flexible de los recursos humanos, adaptándola a la evolución de las necesidades de la Administración en general y de las Corporaciones Locales en particular.

3

Asimismo, el artículo 19 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, de aplicación al personal funcionario de la Administración Local en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, hace suyo lo estipulado en materia de Planes de Empleo en la normativa estatal.

Los Planes de Empleo abarcan, pues, un amplio espectro de previsiones y medidas, tanto integrales como delimitadas a determinados sectores de la organización. Así, éstos se constituyen en auténticos "marcos" habilitadores de las soluciones organizativas que sean precisas.

De esta manera, el "Plan de Empleo Operativo para la promoción interna interesalar desde puestos del Subgrupo C1 de personal funcionario de carrera de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. a Técnico/a Medio de Promoción Agroalimentaria (A2) - 2022" se inscribe como una continuación de las medidas contempladas en el Plan de Empleo Integral denominado "Plan Estratégico de Mejora Continua de los Recursos Humanos de la Diputación de Valladolid", que fue aprobado el 28 de febrero de 2003, por Acuerdo de Pleno nº 34/03, siendo publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid el día 3 de junio de 2003, para una mejor adecuación de los puestos de trabajo a las necesidades de cada momento.



1. Normativa aplicable a los Planes de Empleo.



-8-

1º - NORMATIVA APLICABLE A LOS PLANES DE EMPLEO

Mediante 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" se dio nueva redacción al artículo 18 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública para introducir, en el marco de la función pública, medidas que, a partir de la racionalización y ajuste de la estructura de las organizaciones administrativas, mejorasen el rendimiento de los recursos humanos de la Administración Pública sometiendo su planificación y gestión a procesos dotados de mayor agilidad y eficacia, optimizando al mismo tiempo los costes de personal.

5

Con esa finalidad se crearon los Planes de Empleo, los cuales se configuraron como instrumentos esenciales para el planteamiento global de las políticas de recursos humanos de las distintas organizaciones administrativas, con el objetivo de adecuar el mercado interno de trabajo a las necesidades reales de la propia Administración, incrementando la eficiencia de la misma.

Los Planes de Empleo, por tanto, proporcionan a las Administraciones Públicas una herramienta que posibilita una mayor flexibilidad en la organización de sus efectivos de personal, permitiendo superar rigideces existentes en la normativa básica.

Así pues, el art. 18 de la Ley 30/84 de MRFP quedó redactado, en lo referente a los Planes de Empleo, de la siguiente manera:

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.

2. 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.



DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

Servicio de Personal

Las Memorias justificativas de los Planes de Empleo contendrán las referencias temporales que procedan, respecto de las previsiones y medidas establecidas en los mismos.

3. El personal afectado por un Plan de Empleo podrá ser reasignado en otras Administraciones Públicas en los términos que establezcan los convenios que, a tal efecto, puedan suscribirse entre ellas.

La aprobación del R.D. 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprobó el "Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado", de aplicación supletoria a la Administración Local, en su art. 2 se profundizó en la descripción y categorización de los Planes de Empleo:

- Por razón de su ámbito pueden ser: departamentales o interdepartamentales.
- Por razón del espectro de sus medidas pueden ser:
 - a) Planes Integrales de Recursos Humanos: instrumento básico de planificación global de éstos en el ámbito correspondiente. Especificarán los objetivos, las medidas y las actuaciones necesarias.
 - b) Planes Operativos de Recursos Humanos: en el ámbito de los anteriores o con independencia de los mismos. Determinarán las previsiones y medidas a adoptar sobre movilidad, redistribución de efectivos y asignación de puestos de trabajo.
- 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.
- Los Planes de Empleo tendrán como fin primordial aumentar las capacidades de trabajo y las oportunidades profesionales de los empleados públicos y, fundamentalmente, asegurarles y asignarles un trabajo efectivo y adecuado.



- Los sindicatos 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.

7

Sin embargo, la aprobación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) supuso la derogación del art. 18 de la LMRFP y la actualización de sus planteamientos mediante el nuevo art. 69 del EBEP sobre "objetivos e instrumentos de planificación de los RR.HH.":

1. La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.
2. Las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:
 - a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.
 - b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
 - c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.
 - d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del presente título de este Estatuto.
 - e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.
3. Cada Administración Pública planificará sus recursos humanos de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación.

Esta redacción, que conserva en esencia el contenido de la anterior regulación sobre Planes de Empleo, se ha mantenido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), el cual derogó a su vez a la Ley 7/2007 del EBEP.

Si bien en el art. 69 del TREBEP se sustituye la expresión "Planes de Empleo" por la de "Planes de Ordenación de RR.HH.", la vigencia del ya citado art. 2 del R.D. 364/95, mantiene plenamente vigente el uso de la denominación "Planes de Empleo" para referirse a los planes para la ordenación de recursos humanos.

Por otra parte, la Disposición Adicional Vigésimo Primera de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, -que continúa



vigente en la actualidad- alude a 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 algunas de las medidas mencionadas en los apartados 2 y 3 del artículo 18, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada".

8

Así mismo, cabe mencionar que la Ley 7/2005 de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, en su art. 19, mantiene todavía vigente el mismo contenido que el del ya derogado art. 18 de la LMRFP.

Precisamente, en los puntos a) y f) del artículo 19 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, se prevé la posibilidad de llevar a cabo tanto modificaciones de puestos de trabajo como acciones específicas de promoción interna dentro de un Plan de Empleo, erigiéndose en el eje central en el cual se basa este instrumento de gestión de recursos humanos.

Por otra parte, la normativa que regula, con carácter general, la carrera profesional del personal funcionario y los procesos de promoción interna en la Administración Pública, es la siguiente:

El RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), en su art. 16.1 y 2 dispone que "Los funcionarios de carrera tendrán derecho a la promoción profesional y que la carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Así mismo, en su punto 3, apartados b) y c) se dispone que la carrera vertical consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión establecidos en este Estatuto y que la promoción interna vertical, consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18.

A su vez, el art. 18.1 señala que *"la promoción interna de los funcionarios de carrera se realizará mediante procedimientos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los contemplados en el art. 55.2 de este Estatuto Básico"*.

En el punto 2 del mismo artículo se determina que los funcionarios deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo o Grupo de clasificación



DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

Servicio de Personal

profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas.

El proceso de promoción interna contenido en este Plan de Empleo Operativo forma parte de la Oferta de Empleo Público de la Diputación de Valladolid para 2022, de conformidad con lo previsto en el art. 70 del TREBEP.

9

Finalmente, cabe señalar que, de conformidad con la normativa vigente y especialmente con lo estipulado en el art. 2 del R.D. 364/95, el Plan Integral de RR.HH. en la Diputación de Valladolid es el denominado "Plan Estratégico de Mejora Continua de los Recursos Humanos de la Diputación de Valladolid" que fue aprobado el 28 de febrero de 2003, por Acuerdo de Pleno nº 34/03, siendo publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid el día 3 de junio de 2003.



13

2. Justificación conceptual y económica del Plan de Empleo Operativo.



2.- Justificación conceptual y económica del Plan de Empleo Operativo

11

El "Plan Estratégico de Mejora Continua de los Recursos Humanos" (en adelante, PEM), del cual es desarrollo este Plan de Empleo Operativo, tiene el objetivo fundamental de contribuir, siempre en el contexto de modernización de las Administraciones Públicas, a la mejora constante de los servicios públicos que la Diputación presta a los ciudadanos de la provincia de Valladolid.

Siendo sus recursos humanos su bien máspreciado y los responsables de hacer realidad los objetivos previstos, se hace imprescindible promover un proceso permanente de actualización de las competencias de los empleados públicos, así como de mejora de la gestión en materia de recursos humanos.

Como desarrollo del PEM, se contempla la posibilidad de llevar a cabo distintas medidas de promoción interna para determinados puestos de trabajo que, por sus actuales funciones o circunstancias, requieran un encuadramiento en el grupo de titulación superior o que se considere organizacionalmente preciso un reajuste en el contenido de determinados puestos de trabajo, siempre de conformidad con las necesidades de las Áreas, Servicios o Centros Asistenciales para una mejor prestación del servicio que la Diputación de Valladolid presta a la ciudadanía de la provincia. Este tipo de procesos no sólo permiten adecuar la gestión de los recursos humanos de la organización a la realidad existente, también constituyen para el personal un plus de motivación y una oportunidad de desarrollo de su carrera profesional vertical.

En la modificación de la RPT del año 2022 y la correspondiente plantilla presupuestaria para el mismo año, se creó el puesto de Técnico/a Medio de Promoción Agroalimentaria, Grupo A, Subgrupo A2, en el Servicio de Promoción Agroalimentaria y Consumo de la Diputación Provincial de Valladolid, puesto dotado con una plaza, con código 1884001, actualmente vacante en plantilla.

Ante la necesidad de proceder a su cobertura por personal funcionario de carrera, dicha plaza se incluyó en la propuesta de Oferta de Empleo Público para 2022 para su convocatoria a turno libre. Sometida la cuestión a debate en la Mesa General de Negociación, en sesión de 7 de marzo de 2022, finalmente se acordó por unanimidad proceder a su cobertura mediante promoción interna, ya que las características del puesto lo permiten y, con ello, se favorecen también las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional vertical de todo el personal funcionario adscrito al Grupo C, Subgrupo C1, tanto de la Diputación de Valladolid como de sus organismos autónomos que esté en posesión de titulación universitaria.



-15-

El puesto de Técnico/a Medio de Promoción Agroalimentaria tiene, entre sus cometidos, según lo informado por el Servicio de Promoción Agroalimentaria y Consumo, los siguientes:

12

- Coordinación de programas de promoción.
- Asistencia a ferias y eventos.
- Diseño y seguimiento de actividades de difusión del Servicio.
- Control e introducción de datos en plataformas web, tienda online y aquellas herramientas tecnológicas dependientes del Servicio.
- Asesoramiento en los procesos de adhesión de las empresas a la plataforma "Alimentos de Valladolid".

Como ya ha sido indicado, para la cobertura de la plaza nº 1884001 del nuevo puesto de Técnico/a Medio de Promoción Agroalimentaria se plantea este Plan de Empleo Operativo de promoción interna como el medio más adecuado para proceder a su cobertura definitiva con recursos humanos propios, medida que combina tanto el logro de los fines organizacionales, como el desarrollo de la carrera profesional del personal funcionario de la Diputación de Valladolid afectado por este Plan.

Este puesto podría ser cubierto, por tanto, mediante promoción interna interescolar abierta a personal del Grupo C, Subgrupo C1, de las escalas General y Especial de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. que disponga de la titulación adecuada, esto es, Grado o Diplomatura o tres cursos completos de cualquier Licenciatura universitaria con el objeto de facilitar el acceso al puesto al mayor número posible de aspirantes. El carácter interescolar de la promoción interna planteada hace preciso recurrir a la aprobación de un Plan de Empleo Operativo como medio para llevar a cabo ese modo de provisión respetando, en todo momento, la normativa vigente.

A tal fin, conviene referirse a lo previsto en el punto 3 de la disposición transitoria 3ª del TREBEP, el personal funcionario del Subgrupo C1 que reúna la titulación exigida podrá promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de la misma norma.

Las medidas de promoción interna contempladas en este Plan de Empleo Operativo se realizarán en una única fase.

2.1 - Cálculo económico del Plan de Empleo Operativo.

El coste global del proceso de promoción interna previsto en este Plan de Empleo Operativo, según retribuciones 2022 y conforme a lo estipulado en la RPT vigente, es el siguiente:



DIPUTACIÓN DE VALLADOLID
Servicio de Personal

- 16 -

Nº Efect	Rég. Juríd	Puesto de Trabajo de procedencia	Retr. ant.	Nuevo Puesto de Trabajo	Clasif.	Coste anual en Euros por plaza	Observaciones
2	F. Carr.	Puestos de trabajo del subgrupo C1	Indeterminada.	Técnico/a Medio de Promoción Agroalimentaria	A2 23 21	32.713,49 € Coste máximo previsto. La mencionada plaza se encuentra dotada en la plantilla presupuestaria para el año 2022 con la cantidad de 16.036,06 €	

13

Por último y de conformidad con lo estipulado en el cuadro anterior, el coste máximo previsto para la realización de las medidas contempladas en este Plan de Empleo Operativo de promoción interna -para lo que habrá de existir la adecuada consignación presupuestaria en la plantilla para 2023- asciende a 16.677,13 € en lugar de los 32.713,49 € que costaría la creación de una nueva plaza, ya que en la plantilla vigente del año 2022 existe una plaza vacante de Técnico/a Medio de Promoción Agroalimentaria dotada con un total de 16.036,06 €. La menor dotación en plantilla obedece a que no se preveía su cobertura efectiva hasta mediados de 2022, en el mejor de los casos, si se hubiera convocado para turno libre.

Por el contrario, al tratarse de una promoción interna cuyo proceso selectivo se realizará a lo largo del año 2022, para el ejercicio siguiente es imprescindible prever la dotación presupuestaria completa del coste efectivo de la plaza convocada. Así pues, el coste máximo previsto para 2023 es de **16.677,13 €**.



3. Desarrollo General de los Planes de Empleo Operativos: Criterios Generales.



3. DESARROLLO GENERAL DE LOS PLANES DE EMPLEO OPERATIVOS: CRITERIOS GENERALES

15

De acuerdo a lo estipulado en el artículo 19 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, de aplicación al personal funcionario de la Administración Local en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, que regula los Planes de Empleo como instrumento de gestión de recursos humanos, así como en los Acuerdos Administración-Sindicatos sobre condiciones de trabajo en la Función Pública, los Planes de Empleo, integrales u operativos, 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.
- 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.

- CRITERIOS GENERALES:

Los criterios generales por los que habrán de regirse los Planes de Empleo Operativos, así como las subsiguientes convocatorias de los distintos procesos de promoción interna que se aprueben como desarrollo del Plan Estratégico de Mejora Continua de los Recursos Humanos de esta Diputación, son los acordados por la "Mesa de Seguimiento del PEM" -aunque actualmente esta materia se viene tratando en la "Mesa General de Negociación"- en sesiones de 18 de diciembre de 2003; 9 y 19 de enero de 2004; 13 y 17 de febrero de 2004 y 10 de marzo de 2004.

- A) del Curso Formativo Previo:
- Cuando se considere oportuno, se realizará un curso formativo previo de carácter voluntario, dirigido a aquellos/as aspirantes incluidos en cada convocatoria. El contenido del curso versará sobre las materias contenidas en el programa de cada convocatoria, con especial hincapié en los aspectos prácticos para el desarrollo del puesto.



-19-

- Cuando el número de funcionarios/as de carrera, titulares de un puesto a promocionar, sea inferior a cinco, el compromiso de celebración de curso formativo previo quedará sin efecto. En tal caso, los funcionarios/as que se encuentren en esta situación podrán participar en otros cursos que se relacionen con las funciones de su puesto.
- Aquellos/as funcionarios/as que impartan materias incluidas en los cursos formativos previos estarán afectados de incompatibilidad para formar parte del Tribunal Calificador encargado de resolver las convocatorias relacionadas con tales cursos.
- B) de los procesos selectivos:
 - Los procesos de promoción interna que se planteen como desarrollo del Plan Estratégico de Mejora Continua de los Recursos Humanos, por sus particulares características, se realizarán por el procedimiento de oposición.
 - De acuerdo con las pautas emanadas del Acuerdo Administración-Sindicatos para el bienio 2003-2004, se establece que los procesos selectivos de promoción interna consistirán, únicamente, en una prueba de carácter teórico, relacionada con el programa de la convocatoria y las funciones a desempeñar, y cuya duración se determinará en función del tipo de prueba a realizar.
 - Los requisitos de las convocatorias se establecerán, en cada Plan Empleo Operativo, de acuerdo con las características y nivel de los puestos implicados.
 - El Programa de cada convocatoria estará compuesto por el número de temas resultante de la diferencia entre el número mínimo de temas para acceder al grupo desde el cual se promociona y el número mínimo para acceder al grupo superior, según lo establecido en el R.D. 896/91 de Programas Mínimos para Acceso a la Admón. Local.
 - De acuerdo con lo anterior, el número de temas de los programas queda establecido de la siguiente manera:
 - Convocatorias desde puestos del Grupo "Agrupaciones Profesionales" (antiguo grupo E) a puestos del subgrupo C2 (antiguo Grupo D): el programa constará, en todos los casos, de 10 temas.



20

- Convocatorias desde puestos del subgrupo C2 (antiguo Grupo D) a puestos del subgrupo C1 (antiguo Grupo C): el programa constará, en todos los casos, de 20 temas.
- Convocatorias desde del subgrupo C1 (antiguo Grupo C) a puestos del subgrupo A2 (antiguo Grupo B): el programa constará, en todos los casos, de 20 temas.
- Convocatorias desde puestos del subgrupo A2 (antiguo Grupo B) a puestos del subgrupo A1 (antiguo Grupo A): el programa constará, en todos los casos, de 30 temas.

17

B.1) De las pruebas selectivas:

- Se establece que el tipo de prueba a realizar, de carácter teórico, tendrá, con carácter general, la siguiente estructura para cada grupo de titulación:

Convocatorias desde puestos del Grupo "Agrupaciones Profesionales" (antiguo grupo E) a puestos del subgrupo C2 (antiguo Grupo D):

- Contestar, en un tiempo máximo de una hora, un cuestionario tipo test, que constará de 20 preguntas de 3 alternativas cada una, sobre las materias contenidas en el programa de la convocatoria y que planteará el Tribunal inmediatamente antes del comienzo de la prueba. El ejercicio será entregado al Tribunal Calificador mediante el sistema de plicas. La prueba se valorará de 0 a 10 puntos. La puntuación mínima necesaria para aprobar será de 5 puntos.

Convocatorias desde puestos del subgrupo C2 (antiguo Grupo D) a puestos del subgrupo C1 (antiguo Grupo C) y demás grupos:

- Desarrollar, en un tiempo máximo de tres horas, dos temas del programa de la convocatoria, a elegir entre tres, extraídos mediante procedimiento de insaculación, inmediatamente antes del inicio de la prueba, de acuerdo con el siguiente procedimiento: se extraerá, al azar, una bola de entre las numeradas del 1 al 10, otra bola de entre las numeradas del 11 al 20 y una tercera, de entre todas las bolas restantes. Se deberá contestar, obligatoriamente, un tema correspondiente a cada una de las dos partes. El ejercicio será entregado al Tribunal Calificador mediante el sistema de plicas. La prueba se valorará de 0 a 10 puntos. La puntuación mínima necesaria para aprobar será de 5 puntos. Cada tema será



DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

Servicio de Personal

21

valorado por el Tribunal hasta un máximo de 5 puntos, siendo necesario obtener una puntuación mínima de 2'5, en cada uno de ellos, para poder aprobar la prueba.

18

- No obstante, cuando las especiales características de algunos puestos así lo aconsejaran, podrán efectuarse las adaptaciones que se considere oportunas en el tipo de prueba con el fin de asegurar su adecuada cobertura.
- Una vez concluido el proceso selectivo, el Tribunal Calificador hará pública la relación de aspirantes que hubieran alcanzado una puntuación mínima de 5 puntos en la prueba, proponiendo al órgano competente el nombramiento como funcionarios/as de carrera, de acuerdo a lo estipulado en el apartado correspondiente de cada Plan de Empleo Operativo, de aquellos/as aspirantes que hubieran obtenido mayor puntuación, hasta el máximo de plazas convocadas en cada proceso selectivo.
- Aquellos/as aspirantes que, habiendo obtenido una calificación igual o superior a 5 puntos, no hubieran obtenido plaza, tendrán derecho a la reserva de la calificación obtenida. Dicha nota podrá ser empleada para obtener plaza, exclusivamente, en la convocatoria siguiente, sin perjuicio de que el/la aspirante pueda optar por realizar la prueba selectiva con el fin de mejorar la calificación. En caso de que la calificación obtenida en la segunda convocatoria fuera inferior a la primera, se tendrá en cuenta la nota más alta.
- Así mismo cualquier aspecto relativo a las promociones internas no contemplado en estos criterios, se remitirá a lo estipulado en los respectivos Planes de Empleo Operativos emanados del Plan Estratégico de Mejora Continua de los Recursos Humanos.



3.1.- Dimensión y estructura de la plantilla afectada.



DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

Servicio de Personal

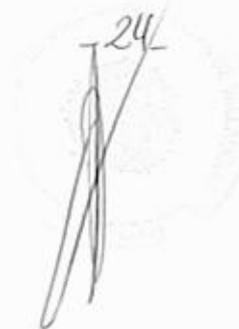
23

3.1.- Dimensión y estructura de la plantilla afectada.

Número de aspirantes: (Personal funcionario de carrera de la Diputación de Valladolid, Grupo C, Subgrupo C1, con la titulación requerida) ... **Indeterminado**

Número de aspirantes: (Personal funcionario de carrera del O.A REVAL, Grupo C, Subgrupo C1, con la titulación requerida) **Indeterminado**

20



3.2.- Medidas de carácter cuantitativo y especialmente cualitativo, necesarias para adaptar y ajustar la R.P.T. inicial a la prevista en el Plan de Empleo Operativo.



3.2.- Medidas de carácter cuantitativo y, especialmente cualitativo, que se precisan para adaptar y ajustar la R.P.T. inicial a la prevista en el Plan de Empleo Operativo.

De acuerdo a la legislación aplicable a los Planes de Empleo expuesta en el apartado 1º de esta Memoria, las medidas a adoptar para ajustar la R.P.T. inicial a la resultante de la ejecución del presente Plan de Empleo Operativo, son las siguientes:

- 3.2.1. Establecimiento de Criterios Rectores para los procesos de promoción interna previstos.

3.2.1. - Principios rectores del proceso de promoción interna previsto

Habida cuenta del especial carácter del proceso de promoción interna previsto en este Plan de Empleo Operativo, éste se regirá por los principios rectores, de carácter general, acordados por la Mesa de Seguimiento del PEM, en sesiones de 18 de diciembre de 2003; 9 y 19 de enero de 2004; 13 y 17 de febrero de 2004 y 10 de marzo de 2004, criterios reseñados en el apartado 3 de este mismo Plan de Empleo Operativo.

El número de personal funcionario de carrera afectado por las medidas de este Plan de Empleo Operativo es indeterminado.

El presente Plan de Empleo Operativo se realizará en una única fase.

Participación y aspirantes: La participación en este proceso de promoción interna interescolar para la cobertura de la plaza nº 1884001 de Técnico/a Medio de Promoción Agroalimentaria, Grupo A, Subgrupo A2, existente en la plantilla presupuestaria del Servicio de Promoción Agroalimentaria y Consumo de la Diputación de Valladolid, según se estipula en este Plan de Empleo Operativo estará limitada a funcionarios/as de carrera de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. pertenecientes al Grupo C, Subgrupo C1, tanto de la escala General como Especial. Para ello deberá acreditarse un mínimo de dos años de servicios efectivos prestados en el Grupo C, Subgrupo C1, de conformidad con lo previsto al respecto en el artículo 18 del TREBEP, circunstancia que será informada por el Servicio de Personal a partir de la documentación obrante en el mismo. Así mismo deberá estar en posesión de la titulación académica legalmente exigida para acceder al Grupo A, Subgrupo A2



DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

Servicio de Personal

-26-

- Se deberá adjuntar a la instancia de participación, fotocopia compulsada de la titulación exigida para acceder al Grupo A, Subgrupo A2.
- La titulación académica exigible para participar en el proceso selectivo previsto será Grado o Diplomatura o tres cursos completos de cualquier Licenciatura Universitaria y se deberá adjuntar a la instancia de participación fotocopia compulsada de dicha titulación. Asimismo, se requerirá estar en posesión del Permiso de conducir clase B.
- Así mismo y de conformidad con lo previsto en el punto 3 de la disposición transitoria 3ª del TREBEP, el personal funcionario del Subgrupo C1 que reúna la titulación exigida podrá promocionar al grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo grupo B, de acuerdo con lo establecido en su artículo 18.
- **Convocatoria:** La participación en el proceso selectivo de promoción interna previsto al efecto será voluntaria para el personal funcionario de carrera afectado por este Plan de Empleo Operativo.
- El proceso selectivo previsto se realizará mediante el sistema de oposición.
- La participación en este proceso selectivo estará exenta del abono de derechos de examen.
- **Pruebas Selectivas:**
 - No se llevará a cabo curso específico de formación, de conformidad con los criterios establecidos al respecto.
 - El proceso selectivo, dado el carácter técnico del puesto de trabajo a proveer, estará compuesto por dos pruebas de carácter eliminatorio basadas en el programa de la convocatoria. Dicho programa estará compuesto por 20 temas, al ser ésta la diferencia resultante entre el número mínimo de temas para acceder al grupo C, subgrupo C1, (antiguo grupo C) (40 temas) y el número mínimo para acceder al grupo A, subgrupo A2, (antiguo grupo B) (60 temas), según se establece en el R.D. 896/91 de Programas Mínimos para Acceso a la Admón. Local.
 - La fase de oposición consistirá en la superación de las siguientes pruebas:
 - **Prueba Teórica:** consistirá en desarrollar por escrito, en un tiempo máximo de tres horas, dos temas del programa de la convocatoria a elegir entre tres, mediante procedimiento de insaculación, inmediatamente antes del inicio de la

23



prueba, de acuerdo con el siguiente procedimiento: se extraerá, al azar, una bola de entre las numeradas del 1 al 10, otra bola de entre las numeradas del 11 al 20 y una tercera, de entre todas las bolas restantes. Se deberá contestar, obligatoriamente, un tema correspondiente a cada una de las dos partes. Con el fin de garantizar el anonimato de los aspirantes se empleará para la corrección de dicho ejercicio el sistema de plicas.

- **Prueba Práctica:** consistirá en la resolución, por escrito, en un tiempo máximo de tres horas, de uno o varios supuestos prácticos que será/n planteado/s por el Tribunal inmediatamente antes del comienzo del ejercicio. Este ejercicio será leído por los aspirantes, ante el Tribunal, en los días y horas señalados por éste. Al finalizar la lectura de cada aspirante, el Tribunal podrá, si lo estima, efectuar preguntas relacionadas con el contenido de la prueba por un tiempo máximo de 10 minutos.
- Cada prueba se valorará de 0 a 10 puntos, siendo 5 puntos la puntuación mínima necesaria para superar cada ejercicio eliminatorio.
- Una vez concluido el proceso selectivo, no podrá declararse aprobado mayor número de aspirantes que plazas convocadas.

Categoría Personal y Toma de Posesión:

- El personal afectado por este Plan de Empleo Operativo que supere el proceso selectivo de promoción interna adquirirá la categoría personal de Técnico/a Medio de Promoción Agroalimentaria y será adscrito/a, con carácter definitivo, en la plaza nº 1884001, de igual denominación, en la plantilla del Servicio de Promoción Agroalimentaria de la Diputación Provincial de Valladolid.
- Al tratarse de un proceso selectivo para la provisión de la plaza nº 1884001 de Técnico/a Medio de Promoción Agroalimentaria de la plantilla presupuestaria del Servicio de Promoción Agroalimentaria y Consumo de la Diputación Provincial de Valladolid, el plazo de toma de posesión será de tres días hábiles a contar desde la fecha de la notificación del decreto de nombramiento.



28-

3.3.- 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.



3.3.- 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

26

Las medidas a adoptar relativas a formación, promoción, movilidad, ingreso y modificación o distribución de puestos de trabajo, en aplicación del presente Plan de Empleo Operativo y que ya han sido ampliamente expuestas en otros apartados de esta Memoria, serán las siguientes:

- **Formación:** No se llevará a cabo curso específico de formación, de conformidad con los criterios generales establecidos al efecto.
- **Promoción Interna:** Un proceso de promoción interna vertical constituye la esencia de este Plan de Empleo Operativo.
- **Movilidad:** El objeto de este proceso de promoción interna interesalar es la provisión de la plaza vacante en plantilla de Técnico/a Medio de Promoción Agroalimentaria, Grupo A, Subgrupo A2, nº 1884001 del Servicio de Promoción Agroalimentaria y Consumo de la Diputación Provincial de Valladolid.



30

3.3.1. Programa de la convocatoria.

Tema 1.- Protocolo y organización de ferias y eventos: objetivos, características y utilidades.

Tema 2.- Clasificación y estructura de ferias y eventos.

Tema 3.- La planificación y organización de ferias y eventos de promoción agroalimentaria.

Tema 4.- Agentes implicados en la organización de ferias y eventos.

Tema 5.- Organización de ferias y eventos: ubicación, accesibilidad, estacionamientos, seguridad, iluminación natural y artificial, decoración, sonido y ambientación.

Tema 6.- El concepto de diseño del espacio físico de exhibición. Distribución de espacio en ferias y eventos de promoción agroalimentaria: pabellones, tamaño, diseño y composición stand.

Tema 7.- Temporalización en la organización de ferias y eventos de promoción agroalimentaria: fecha, duración, periodicidad.

Tema 8.- El catering en ferias y eventos. Tipos de servicios. Características: invitados, comida, decoración, riesgos, costes.

Tema 9.- Presupuesto en la organización de ferias y eventos de promoción agroalimentaria. Gastos a incluir. Ingresos previstos.

Tema 10.- Publicidad y promoción de ferias y eventos de promoción agroalimentaria.

Tema 11.- Herramientas tecnológicas y aplicaciones web adecuadas para el desarrollo de la promoción agroalimentaria.

Tema 12.- La comercialización de productos agroalimentarios. La tienda online: objeto, diseño, funcionamiento, destinatarios, etc. Ventajas para el consumidor y las empresas

Tema 13.- La evaluación de la participación en ferias y eventos de promoción agroalimentaria.

Tema 14.- Ventajas y oportunidades de la participación en ferias y eventos: para el organizador y para los asistentes.



DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

Servicio de Personal

-31-

Tema 15.- La imagen corporativa en la promoción agroalimentaria. Identificación e imagen de la Provincia. La marca "Alimentos de Valladolid". El proceso de adhesión de las empresas a la plataforma "Alimentos de Valladolid".

28

Tema 16.- La empresa provincial en el sector de la industria agroalimentaria: Características y tipos de empresas. Principales productores en la provincia de Valladolid.

Tema 17.- Aspectos principales del Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias.

Tema 18.- Aspectos principales de la Ley 1/2016, de 13 de octubre, por la que se modifica la Ley 2/2015, de 4 de marzo, por la que se aprueba el Estatuto del Consumidor de Castilla y León.

Tema 19.- El Sistema Arbitral de Consumo. Normativa y procedimiento. Las Juntas Arbitrales y los Órganos Arbitrales. El laudo: Valor y ejecución.

Tema 20.-Prevención de riesgos laborales: normativa. Derechos y obligaciones. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Diputación de Valladolid.



-32-

29

4. Temporalización de las acciones para el desarrollo del Plan de Empleo Operativo.



4.- Temporalización de las acciones para el desarrollo del Plan de Empleo Operativo.

30

1er y 2º Trimestre 2022:

- Negociación del Plan de Empleo Operativo con la representación sindical.
- Tramitación y aprobación del Plan de Empleo Operativo y, posteriormente, de las bases que han de regir la convocatoria del proceso selectivo de promoción interna.

3er Trimestre 2022:

- Convocatoria del proceso selectivo.

4º Trimestre 2022:

- Realización y resolución del proceso selectivo.



5.Evaluación de las acciones del Plan de Empleo Operativo.



-35-

5. Evaluación de las acciones del Plan de Empleo Operativo

32

Al final de cada fase del presente Plan de Empleo Operativo, la Mesa General de Negociación procederá a evaluar los resultados de la aplicación de las medidas contenidas en este Plan, en función de los siguientes indicadores:

- Nº de asistentes al curso preparatorio de carácter voluntario, si procede.
- Nº de instancias presentadas.
- Nº de participantes en el proceso selectivo.
- Nº de aprobados en el proceso selectivo.
- Coste económico del proceso selectivo.
- Nivel de mejora en el rendimiento y en la prestación de los servicios a partir de los informes de las jefaturas de Área.

Así mismo, podrá establecerse cualquier otro indicador que se considere conveniente para una mejor evaluación del proceso.

Valladolid, 5 de abril de 2022



INFORME

Visto el proyecto de "Plan de Empleo Operativo para la promoción interna interesalar desde puestos del Subgrupo C1 de personal funcionario de carrera de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. a Técnico/a Medio de Promoción Agroalimentaria (A2) – 2022", se informa lo siguiente:

Con la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (hoy Texto Refundido aprobado por RDL 5/2015 de 30 de octubre) se articula una nueva legislación básica de la función pública, creando un nuevo marco normativo e instrumental que faculta a las diferentes Administraciones para la planificación y ordenación de sus efectivos y la utilización más eficiente y flexible de los mismos.

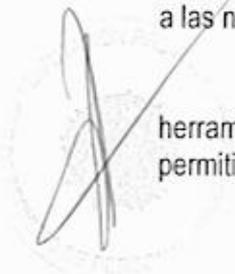
La Disposición Final Cuarta del TREBEP, punto segundo establece que "hasta que se dicten las leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto", por lo que cabe concluir que en la actualidad continúa plenamente vigente la normativa que venía regulando la existencia de los Planes de Empleo Operativos (Ley 30/1984, de 2 de agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública) como instrumento de ordenación y planificación de los recursos humanos.

Los Planes de Empleo abarcan, pues, un amplio espectro de previsiones y medidas, tanto integrales como delimitadas a determinados sectores de la organización. Así, éstos se constituyen en auténticos "marcos" habilitadores de las soluciones organizativas que sean precisas.

Mediante 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" se dio nueva redacción al artículo 18 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública para introducir, en el marco de la función pública, medidas que, a partir de la racionalización y ajuste de la estructura de las organizaciones administrativas, mejorasen el rendimiento de los recursos humanos de la Administración Pública sometiendo su planificación y gestión a procesos dotados de mayor agilidad y eficacia, optimizando al mismo tiempo los costes de personal.

Con esa finalidad se crearon los Planes de Empleo, los cuales se configuraron como instrumentos esenciales para el planteamiento global de las políticas de recursos humanos de las distintas organizaciones administrativas, con el objetivo de adecuar el mercado interno de trabajo a las necesidades reales de la propia Administración, incrementando la eficiencia de la misma.

Los Planes de Empleo, por tanto, proporcionan a las Administraciones Públicas una herramienta que posibilita una mayor flexibilidad en la organización de sus efectivos de personal, permitiendo superar rigideces existentes en la normativa básica.





Así pues, el art. 18 de la Ley 30/84 de MRFP quedó redactado, en lo referente a los Planes de Empleo, de la siguiente manera:

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.

2. 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 Memorias justificativas de los Planes de Empleo contendrán las referencias temporales que procedan, respecto de las previsiones y medidas establecidas en los mismos.

3. El personal afectado por un Plan de Empleo podrá ser reasignado en otras Administraciones Públicas en los términos que establezcan los convenios que, a tal efecto, puedan suscribirse entre ellas.

La aprobación del R.D. 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprobó el "Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado", de aplicación supletoria a la Administración Local, en su art. 2 se profundizó en la descripción y categorización de los Planes de Empleo:

- Por razón de su ámbito pueden ser: departamentales o interdepartamentales.
- Por razón del espectro de sus medidas pueden ser:



- a) Planes Integrales de Recursos Humanos: instrumento básico de planificación global de éstos en el ámbito correspondiente. Especificarán los objetivos, las medidas y las actuaciones necesarias.
 - b) Planes Operativos de Recursos Humanos: en el ámbito de los anteriores o con independencia de los mismos. Determinarán las previsiones y medidas a adoptar sobre movilidad, redistribución de efectivos y asignación de puestos de trabajo.
- 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.
 - Los Planes de Empleo tendrán como fin primordial aumentar las capacidades de trabajo y las oportunidades profesionales de los empleados públicos y, fundamentalmente, asegurarles y asignarles un trabajo efectivo y adecuado.
 - Los sindicatos 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 aprobación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) supuso la derogación del art. 18 de la LMRFP y la actualización de sus planteamientos mediante el nuevo art. 69 del EBEP sobre "objetivos e instrumentos de planificación de los RR.HH.":

1. La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

2. Las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:



-39-

- a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.
 - b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
 - c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.
 - d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del presente título de este Estatuto.
 - e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.
3. Cada Administración Pública planificará sus recursos humanos de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación.

Esta redacción, que conserva en esencia el contenido de la anterior regulación sobre Planes de Empleo, se ha mantenido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).

Si bien en el art. 69 del TREBEP se sustituye la expresión "Planes de Empleo" por la de "Planes de Ordenación de RR.HH.", la vigencia del ya citado art. 2 del R.D. 364/95, mantiene plenamente vigente el uso de la denominación "Planes de Empleo" para referirse a los planes para la ordenación de recursos humanos.

Por otra parte, la Disposición Adicional Vigésimo Primera de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, -que continúa vigente en la actualidad- alude a 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 algunas de las medidas mencionadas en los apartados 2 y 3 del artículo 18, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada".

Así mismo, la Ley 7/2005 de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, en su art. 19, mantiene todavía vigente el mismo contenido que el del ya derogado art. 18 de la LMRFP.

Cabe señalar que, de conformidad con la normativa vigente y especialmente con lo estipulado en el art. 2 del R.D. 364/95, el Plan Integral de RR.HH. en la Diputación de Valladolid es el denominado "Plan Estratégico de Mejora Continua de los Recursos Humanos de la



DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

-40-



Diputación de Valladolid" que fue aprobado el 28 de febrero de 2003, por Acuerdo de Pleno nº 34/03, siendo publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid el día 3 de junio de 2003.

Por último, el proceso de promoción interna contenido en este Plan de Empleo Operativo forma parte de la Oferta de Empleo Público de la Diputación de Valladolid para 2022, de conformidad con lo previsto en el art. 70 del TREBEP.

Atendiendo a las anteriores circunstancias el proyecto de Plan de Empleo Operativo que es objeto de este expediente ha de ser considerado un auténtico plan de empleo operativo para cuya aprobación ha de acudir al procedimiento de aprobación de las Ordenanzas y Reglamentos previsto en el art. 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de la Bases de Régimen Local.

Siendo la tramitación adecuada para su aprobación la de una norma, con el objeto de que todos los interesados puedan plantear las reclamaciones o sugerencias que estimen oportunas, el órgano competente será el Pleno de la Corporación, según los arts. 33.2 y 49 de la Ley 7/1985 y 55 y 56 del Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local (RDL 781/86, de 18 de abril), constando, por tanto, el procedimiento de las siguientes fases:

- a) Aprobación inicial por el Pleno.
- b) Información pública y audiencia a los interesados por el plazo mínimo de treinta días para la presentación de reclamaciones y sugerencias.
- c) Resolución de todas las reclamaciones y sugerencias presentadas dentro del plazo y aprobación definitiva por el Pleno.

En el caso de que no se hubiera presentado ninguna reclamación o sugerencia, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional.

Con fecha 7 de marzo de 2022 se sometió a negociación, en el seno de la Mesa General de Negociación, el desarrollo del presente plan de empleo, aprobándose de forma unánime por la misma. Se incorpora al presente expediente certificado del acta de la Mesa General de Negociación de esa fecha sobre este punto del orden del día y se añade el texto que se aprobó en su seno (folios 4 a 35, ambos incluidos)

Por todo lo expuesto, el funcionario que suscribe entiende que, habiendo sido completada la negociación con la parte social, no existe inconveniente legal en adoptar por el Pleno de la Corporación, previo dictamen de la Comisión de Hacienda, Personal y Promoción, acuerdo en el sentido de siguiente:

1º.- Aprobar inicialmente el "Plan de Empleo Operativo para la promoción interna interescolar desde puestos del Subgrupo C1 de personal funcionario de carrera de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. a Técnico/a Medio de Promoción Agroalimentaria (A2) – 2022", que figura en el expediente (folios 4 a 35, ambos incluidos).

2º.- Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia la apertura de trámite de información pública y audiencia a los interesados, por plazo de treinta días a contar desde el siguiente al de la publicación, durante los cuales los interesados podrán examinarlo en la Secretaría de la





DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

-41-

Diputación, sita en el Palacio de Pimentel, calle Angustias nº 44 de Valladolid (C.P. 47003), para la presentación de reclamaciones y sugerencias, en virtud del artículo 49 b) de la Ley 7/85, de 2 de abril. En el caso de que no se presente ninguna reclamación o sugerencia, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo provisional una vez transcurra el citado plazo

No obstante lo anterior, se resolverá lo procedente.

En Valladolid a 5 de abril de 2021

EL JEFE DEL SERVICIO DE
PERSONAL

Fdo.: Ignacio J. López Pérez

CONFORME Y Vº Bº
EL DIPUTADO DELEGADO DEL
SERVICIO DE PERSONAL

Fdo.: Luis Miguel Muñumer García



PROPUESTA

De conformidad con lo acordado en la Mesa General de Negociación de la Diputación de Valladolid en sesión celebrada el día 7 de marzo de 2022.

Tramitado el expediente administrativo correspondiente y vistos los informes obrantes en el mismo, por el Diputado Delegado del Servicio de Personal se propone a la Comisión de Hacienda, Personal y Promoción que dictamine favorablemente la adopción por el Pleno Corporativo del siguiente ACUERDO:

1º.- Aprobar inicialmente el "Plan de Empleo Operativo para la promoción interna interescolar desde puestos del Subgrupo C1 de personal funcionario de carrera de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. a Técnico/a Medio de Promoción Agroalimentaria (A2) – 2022", que figura en el expediente (folios 4 a 35, ambos incluidos).

2º.- Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia la apertura de trámite de información pública y audiencia a los interesados, por plazo de treinta días a contar desde el siguiente al de la publicación, durante los cuales los interesados podrán examinarlo en la Secretaría de la Diputación, sita en el Palacio de Pimentel, calle Angustias nº 44 de Valladolid (C.P. 47003), para la presentación de reclamaciones y sugerencias, en virtud del artículo 49 b) de la Ley 7/85, de 2 de abril. En el caso de que no se presente ninguna reclamación o sugerencia, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo provisional una vez transcurra el citado plazo.

Valladolid, 5 de abril de 2022

EL DIPUTADO DELEGADO DEL
SERVICIO DE PERSONAL,

Fdo.: Luis Miguel Muñumer García

