DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

Servicio de Personal

ÁREA: HACIENDA, PERSONAL Y PROMOCIÓN

SERVICIO PERSONAL

EXPEDIENTE N.º 1.309/21 FECHA 25 MARZO 2021

ASUNTO PLAN DE EMPLEO OPERATIVO PARA LA PROMOCIÓN INTERNA DESDE "AUXILIAR DE CLÍNICA/ ENFERMERÍA, ENCARGADO/A DE PLANTA Y AUXILIAR DE SERVICIOS ASISTENCIALES (C2) A TÉCNICO/A DE CUIDADOS DE ENFERMERÍA Y ASISTENCIALES (C1) 2021-2025

DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

Vistas las necesidades organizativas de esta Diputación, 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 desde "Auxiliar de Clínica/Enfermería, Encargado/a de Planta y Auxiliar de Servicios Asistenciales (C2) a Técnico/a Auxiliar de Servicios Asistenciales" (C1) – 2021 / 2025".

Valladolid, 25 de marzo de 2021

EL DIPUTADO DELEGADO DEL
SERVICIO DE PERSONAL

Fdo.: Luis Miguel Muñumer García

DIPUTACION PROVINCIAL DE VALLADOLID - Servicio de Personal Técnico de Organización

PROPUESTA A LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

Plan de Empleo Operativo para la promoción interna desde "Auxiliar de Clínica/Enfermería, Encargado/a de Planta y Auxiliar de Servicios Asistenciales" (C2) a Técnico/a Auxiliar de Servicios Asistenciales" (C1) – 2021 / 2025

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE VALLADOLID - Servicio de Personal Técnico de Organización
3
7

PLAN DE EMPLEO OPERATIVO PARA LA PROMOCIÓN INTERNA DE "AUXILIAR DE CLÍNICA/ENFERMERÍA, ENCARGADO/A DE PLANTA Y AUXILIAR DE SERVICIOS ASISTENCIALES"- (C2) A "TÉCNICO/A AUXILIAR DE SERVICIOS ASISTENCIALES" - (C1) 2021-2025

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 actualizó el 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 por el Tribunal Constitucional.

Por otra parte, la apertura de mayores espacios de autonomía organizativa en materia de personal, otorga a las distintas Administraciones la posibilidad de regular diferenciadamente a los sectores de empleo público que lo requieran. En particular, la Disposición Adicional Vigésimo Primera 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, continúa operativa la normativa que venía regulando la figura de los Planes de Empleo, la cual será objeto de tratamiento en profundidad en el capítulo siguiente.

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE VALLADOLID - Servicio de Personal Técnico de Organización

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 desde Auxiliar de Clínica/Enfermería, Encargado/a de Planta y Auxiliar de Servicios Asistenciales" (C2) a Técnico/a Auxiliar de Servicios Asistenciales" (C1) – 2021 / 2025" 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.

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE VALLADOLID
Servicio de Personal Técnico

1.Normativa aplicable a los Planes de Empleo.

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE VALLADOLID - Servicio de Personal Técnico de Organización

1 - 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.

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.

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE VALLADOLID - Servicio de Personal Técnico de Organización

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.

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE VALLADOLID - Servicio de Personal Técnico de Organización

- 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.

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.

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE VALLADOLID - Servicio de Personal Técnico de Organización

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, 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.

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.

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE VALLADOLID - Servicio de Personal Técnico de Organización

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

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE VALLADOLID - Servicio de Personal Técnico de Organización

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

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 más preciado 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, tanto vertical como horizontal. 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 sesión de 12 de marzo de 2020, la Mesa General de Negociación (MGN) acordó, a propuesta de las secciones sindicales CC.OO., CSIF y UGT, realizar en 2021 un estudio para llevar a cabo la reclasificación al Grupo C, Subgrupo C1, del puesto de Auxiliar de Clínica/Enfermería para adaptar su clasificación actual a lo previsto en el art. 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), mediante un proceso de promoción interna a celebrar en varias fases dada la amplitud del colectivo afectado.

En la exposición de motivos del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) se indicaba: "*Por lo que se refiere a los funcionarios, se hace preciso modificar su clasificación actual, teniendo en cuenta la evolución que ha experimentado en los últimos años nuestro sistema educativo y en previsión, particularmente, del proceso abierto de reordenación de los títulos universitarios. La clasificación en tres grandes grupos, con sus subgrupos, se efectúa en función del título exigido para su ingreso, estableciéndose un grupo A, con dos subgrupos A1 y A2; un grupo B y un grupo C, a su vez con los subgrupos C1 y C2.*"

A partir de la entrada en vigor del EBEP, los títulos de Formación Profesional de I Grado, anteriormente clasificados en el antiguo Grupo D – Subgrupo C2 desde la Ley 7/2007- pasaron a encuadrarse en el nuevo Subgrupo C1, antiguo Grupo C, pero sin que el legislador previera o estipulara ninguna medida de adaptación o reclasificación para aquellos puestos de trabajo que pudieran verse afectados por la nueva normativa.

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE VALLADOLID - Servicio de Personal Técnico de Organización

La solución a dicha situación, en el ámbito propio de la Administración Local, ha quedado sujeta a negociación entre las Corporaciones Locales y la representación sindical, a excepción de las reclasificaciones que afectaron a la totalidad de efectivos de la Policía Local, en 2009, y al personal operativo de Extinción de Incendios y Salvamento, en 2019, que fueron llevadas a cabo por la Junta de Castilla y León mediante la aprobación de sendas leyes de reclasificación de los grupos de titulación para dichos colectivos.

Durante el mes de febrero de 2021 tuvo lugar una reunión de trabajo entre los técnicos de RR.HH. del Servicio de Personal y los representantes de los trabajadores para consensuar los principales aspectos del presente Plan de Empleo Operativo:

1. El objeto de este proyecto de reclasificación de puestos de trabajo consiste en establecer un procedimiento reglado y progresivo que permita ajustar el grupo de titulación académica actualmente asignado al puesto de Auxiliar de Clínica/Enfermería, -Grupo C, Subgrupo C2- que presta servicio en los Centros Asistenciales dependientes de la Diputación de Valladolid a la nueva estructura de Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera establecida por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y que ha sido mantenida 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).

2. La nueva nomenclatura de titulaciones académicas y grupos de clasificación profesional del personal funcionario establecida en el EBEP se basa, fundamentalmente, en establecer la adecuada correspondencia entre nivel académico y los niveles de responsabilidad y complejidad de los puestos que se integran en los mismos.

3. La participación en los procesos de promoción interna que se habiliten para llevar a cabo la reclasificación planteada tendrá carácter voluntario para el personal afectado y habrá de llevarse a cabo en diferentes fases por razones de disponibilidad presupuestaria dada la amplitud del colectivo. Las medidas contenidas en este Plan de Empleo Operativo tendrán carácter plurianual, previéndose su realización entre los años 2021 y 2025, sin perjuicio de las prórrogas que, por necesidad organizacional, pudieran acordarse por la Mesa General de Negociación.

4. La puesta en marcha de este proceso de reclasificación constituye una oportunidad excepcional para adecuar el concepto de los puestos de trabajo