EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA
SECRETARÍA GENERAL

ANUNCIO

El Pleno de la Excma. Diputación Provincial, en su sesión ordinaria de 18 de diciembre en curso ha prestado aprobación al Plan de Ordenación de Recursos Humanos que presenta la siguiente literalidad:

***"PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS***

***EXPOSICIÓN DE MOTIVOS***

*La planificación del dispositivo humano consiste en racionalizar y optimizar la estructura humana de la organización, para prevenir las necesidades futuras y contar con el número de personas necesarias en cada momento, con las cualificaciones requeridas y en los puestos de trabajo adecuados, mediante la aplicación de criterios de rentabilidad.*

*El PORH ofrece así a las Corporaciones Locales una base para:*

*. Reducir costes mediante una gestión eficiente de plantillas, determinando sistemáticamente dónde sobran y dónde faltan efectivos, dimensionando la plantilla y sentando las bases para una estrategia de gestión de personas más ágil, dinámica y flexible.*

*. Optimizar las aptitudes y preferencias de personal empleado público, ofreciendo oportunidades de movilidad horizontal y de promoción profesional, una vez estimadas las necesidades de la organización, presentes y futuras, reduciendo las incertidumbres y ayudando a ordenar y publicitar sus "oportunidades de ascenso y las expectativas de progreso" (artículo 16.2 TREBEP).*

*El Plan de Ordenación de Recursos Humanos contempla propuestas y medidas que afectan tanto a la Diputación Provincial en sentido estricto, como a algunos de sus Organismos Autónomos, en los que sus trabajadores tienen su propia representación sindical. Por tanto, la negociación del documento se llevará a cabo en la Mesa General de Negociación al Personal Funcionario y Personal Laboral de la Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos.*

***OBJETIVOS GENERALES***

*El PORH se plantea los siguientes:*

1. *Adecuación de la dotación de recursos humanos para dar respuesta a las necesidades en la prestación de servicios a la ciudadanía.*
2. *Equilibrio entre la creación de empleo, la promoción de personal y su renovación y estabilidad*

*Y ello, a través de las siguientes acciones u objetivos estratégicos:*

3. *Planificación de recursos humanos, como las ofertas de empleo.*
4. *Acciones sobre la estructuración del empleo público (reducción de temporalidad, promoción interna…).*
5. *Acciones en materia de carrera y promoción profesional.*

***EJECUCIÓN DEL PORH***

*Se irá desplegando en un plazo máximo de tres años en su parte de organización, pero con una vocación de "permanencia renovable" que facilite la solución de los problemas que vaya surgiendo.*

*En definitiva, el PORH se irá desplegando dada su complejidad a lo largo de los próximos años; y sus objetivos finales serán el equilibrio entre la creación de empleo, la promoción de personal y su renovación y estabilidad; la implantación progresiva de una gestión avanzada de recursos humanos y el*

*comprometer a los empleados con la mejora en la calidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía, entre otros muchos.*

## ***MARCO LEGAL***

*La planificación de los recursos humanos se regula en el artículo 69 del RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y tiene 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".*

*Los planes de ordenación de recursos humanos pueden incluir, entre otras, las siguientes medidas:*

1. *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.*
2. *Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.*
3. *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.*
4. *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.*
5. *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."*

*Es fundamental, y constituirá la primera medida de este Plan, pues solo partiendo de una plantilla estable se puede continuar con medidas de promoción, provisión, formación adecuada y especializada, etc. … poner en marcha un Plan de Consolidación.*

*En este sentido, hay que traer a colación la Disposición Adicional Vigesimoprimera de la LMRFP, introducida por la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, vigente tras el TREBEP y que establece lo siguiente:*

*"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".*

*No se opone a la vigencia del precepto lo dispuesto por la Disposición Final Cuarta, apartado 3º, del TREBEP que dispone 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".*

*El hecho de que la Administración General del Estado no haya promulgado su propia ley de adaptación al TREBEP y por tanto, continúe vigente en no pocos aspectos la LMRFP de 1984, sumado al cambio en el sistema de fuentes de la Función Pública Local operado tras la promulgación de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local (LRSAL) que restablece la primacía aplicativa de las normas estatales sobre las autonómicas (nuevo artículo 92.1 de la LBRL), permite concluir sin mayor dificultad la vigencia del precepto.*

*El PORH debe reunir los siguientes requisitos:*

***1.-** Debe tratarse de un verdadero intento de ordenar y racionalizar la gestión del personal por lo que cada fase se acreditará mediante un estudio motivado que identifique claramente las necesidades. El plan lógicamente acabará afectando a la Plantilla y que, tal y como recuerda la normativa local, las mismas deben responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia (art. 90.1, segundo párrafo, de la LBRL)*

***2.-** Dicho Plan debe ser acordado -o al menos negociado de buena fe y de modo transparente conforme a los principios del art. 33.1 del TREBEP- en el seno de la Mesa General de Negociación y en la Mesa General de Negociación común al Personal funcionario y personal laboral de la Diputación Provincial de Córdoba: "La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y*

*transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y lo previsto en este Capítulo...(…)"*

*De los principios arriba citados son fundamentales dos de ellos:*

*1º.- El principio de legalidad, los acuerdos alcanzados en virtud de la negociación colectiva no pueden desconocer la legalidad vigente.*
*2º.- La cobertura presupuestaria, las previsiones de gasto son un límite insuperable para la negociación colectiva (STS 21 de marzo de 2002; Auto del TC de 31 de enero de 2005).*

***3.-** Como corresponde a cualquier pacto o acuerdo dimanante de los procesos de negociación colectiva, para su validez y eficacia, el plan de ordenación deberá ser aprobado de modo expreso y formal por el correspondiente órgano de gobierno de la Entidad (art. del TREBEP).*

***FASES DEL PLAN DE ORDENACIÓN***

*Las medidas que se proponen en el marco del plan de empleo para alcanzar los objetivos necesarios y ordenar las políticas de recursos humanos, pueden dividirse en las siguientes FASES, siendo principal la primera de ellas, en cuanto solo con una plantilla estable y ordenada, se podrán plantear las siguientes (imposible abordar unos eficaces y eficientes proyectos de provisión y promoción si la plantilla no está debidamente configurada):*

## I) *PLAN DE CONSOLIDACIÓN/ESTABILIDAD DE EMPLEO TEMPORAL PLANTILLA*

*LEGISLACIÓN:*

1. *Artículos 59.1 y 75 a 77 del TREBEP*
2. *Artículo 90 Ley 7/85, de 2 de abril, de LBRL*
3. *Artículo 126 RDL 781/86, de 18 de abril, por el que se aprueba el TRRL*
4. *Artículos 168.1.c) y 169 RDL 2/2004, por el que se aprueba el TRLHL*
5. *Artículos 123 y ss. RD 2568/86, del ROF*

*La problemática de la temporalidad se da en las AAPP, particularmente en el ámbito local, y ello está ligado a una política de restricción presupuestaria, derivada principalmente de las medidas contempladas en el Real Decreto Ley 20/2011, y que incorporadas a la Ley de Presupuestos, se han mantenido en los años 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016, congelando las OEP, y dejando al margen las necesidades reales de las organizaciones que se han resuelto mediante la excesiva contratación laboral temporal.*

*Ello ha derivado en la adscripción de funcionarios interinos o a trabajadores temporales a puestos de trabajo que responden a exigencias estructurales o permanentes de la Administración, dando lugar a puestos de trabajo cubiertos temporalmente con efectivos que llevan más de 5 años prestando sus servicios de manera temporal, pero ininterrumpida, y en muchos casos, hasta más de 10 años.*

*La situación ha sido afrontada en las AAPP mediante el desarrollo de diversas vías de acceso a la estabilidad en el empleo público.*

***La primera vía es indirecta**, y se desarrolla a través de intervenciones judiciales y legales orientadas a la restricción del uso de la contratación laboral temporal.*

*En primer lugar, mediante la conversión judicial de contratos temporales calificados como irregulares en contratos indefinidos, conforme al art. 15.3 LET.*

*En segundo lugar, a través del desarrollo por el legislador de una política orientada a la reducción de los niveles de temporalidad en las AAPP con la previsión del art. 52 e) TRLET. Indirectamente esta norma trata de evitar la justificación de la contratación temporal ligada a previsiones presupuestarias o subvenciones externas anuales.*

*Finalmente, en tercer lugar, a través del art. 15.5 TRLET, aplicable expresamente a las AAPP conforme a la*

*DA 15 TRLET, que incorpora medidas orientadas a evitar el encadenamiento de contratos*.

***La segunda vía es directa*** *y se concreta en los procesos de consolidación de empleo para el personal temporal del sector público:*

## 1. *PROCESO DE CONSOLIDACIÓN/ESTABILIZACIÓN EMPLEO TEMPORAL (Disposición Transitoria Cuarta del TREBEP)*

*Es objetivo fundamental de la Administración partiendo del artículo 103.1 de la Constitución Española servir el interés general. De acuerdo con ello, uno de los instrumentos de los que se dispone en materia de recursos humanos es el artículo 69.1 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 (en adelante TREBEP), determina que la planificación de los recursos siempre debe tener 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", que entre otras cuestiones, supone consolidar las plazas adecuadas actualmente existentes en la plantilla afectadas a los puestos de trabajo que forman parte de las necesidades permanentes de los servicios que presta esta institución.*

### *SITUACIÓN*

*La Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 dispone que las Administraciones y sectores señalados en las letras A), B), G), O) y P) y Policía Local, regulados en el apartado Uno.2 anterior, (...) además de la tasa resultante del apartado Uno.2 y 3, podrán disponer de una tasa adicional para estabilización de empleo temporal que incluirá hasta el 90 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016. Entre los sectores citados, se incluye en el Apartado O) las plazas de personal que presta asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales. Este proceso se denomina de estabilización de empleo temporal.*

*La misma Ley prevé que las administraciones públicas podrán disponer en los ejercicios 2017 a 2019 de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de aquellas plazas que, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, estén dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal. A estas convocatorias les será de aplicación lo previsto en el apartado tercero de la citada disposición transitoria. Este proceso se denomina de consolidación de empleo temporal.*

*Por su parte, la Ley 6/2018 de 3 de julio de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 prosiguiendo en la línea marcada por la anterior norma autoriza una tasa adicional de estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica así como otros servicios públicos. En las Universidades Públicas, sólo estará incluido el personal de administración y servicios.*

***Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020 y serán coordinados por los Departamentos ministeriales competentes.***

*La tasa de cobertura temporal de las plazas incursas en los procesos de estabilización, deberá situarse al final del período, en cada ámbito, por debajo del 8 por ciento.*

*La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.*

*De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.*

*En el ámbito de la Diputación Provincial de Córdoba la aplicación de tales preceptos ha venido siendo muy desigual en la medida en que tan sólo* ***el Patronato Provincial de Turismo de Córdoba mediante Decreto de 26 de diciembre de 2018 (modificado por Decreto de 4 de marzo de 2019)*** *ha procedido a la aprobación de oferta de empleo público comprensiva de las medidas de consolidación previstas legalmente, proceso que en la actualidad se encuentra aún pendiente de desarrollo.*

*En concreto, en el BOP n.º 47, de 11 de marzo de 2019 se modifica la Oferta de Empleo Público de Estabilización del Patronato Provincial de Turismo incluyendo, dentro del apartado Plazas para estabilización de empleo temporal conforme al artículo 19,1,6 in fine Ley 3/2017 de 26 de junio, en relación con Disposición Transitoria 4 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, las siguientes plazas:*

*- 1 plaza Técnico de Marketing y Desarrollo – A2*
*- 1 plaza Técnico de desarrollo de Producto y Marketing – C1*
*- 1 plaza Administrativo Contable – C1*
*- 1 plazas Auxiliar Administrativo. - C2*
*- 1 plaza de Auxiliar de Servicios Múltiples. - C2*
*- 2 plazas Auxiliar de Promoción Comercial. - C2*

*Por tanto, en el Patronato Provincial de Turismo quedaría pendiente la publicación de las Bases Específicas, una vez aprobadas las Bases Generales de Consolidación /Estabilización.*

*No obstante existen otros ámbitos, señaladamente el Instituto Provincial de Bienestar Social en gran medida y la propia Diputación Provincial, ya en bastante menor número de puestos, en los que no se ha procedido a la aprobación de oferta de empleo de consolidación o estabilización y tampoco se ha incluido, como prescribía la ley, aquellas plazas en tasa adicional de estabilización y hasta el 90% que de forma temporal e ininterrumpida se venían desempeñando los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los sectores a los que se ha aludido.*

*De esta forma tampoco se han puesto en marcha las medidas conducentes a la reducción de la temporalidad tal y como obliga la norma en su artículo 19. 9 para que dicha tasa se sitúe al final del proceso (2018-2020) por debajo del 8%.*

*En algunos casos, como el Instituto Provincial de Bienestar Social, ya se ha indicado a través de informe de la intervención la necesidad de resolver la situación de irregularidad en la que se encuentran las plazas existentes y no ocupadas definitivamente en el instituto. Por ello la puesta en marcha de estos procesos se revela como requisito ineludible tanto para la consecución de los objetivos previstos legalmente en Ley 3/2017 y Ley 6/2018 de Presupuestos, dirigidos a reducción de la temporalidad y también y de forma simultánea la puesta en marcha de estos procesos viene a resolver la situación existente y por tanto la plena consecución e implantación de los principios que rigen el acceso al empleo público.*

*Por lo anterior se hace preciso la adopción de las siguientes medidas:*

*A) Aprobación antes de 31 de diciembre de 2019 de oferta de empleo público del IPBS que incluya los siguientes apartados:*

- *Plazas de consolidación de empleo temporal, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, siempre que estén dotadas presupuestariamente y hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005.*
- *Plazas de estabilización comprensivas de las desempeñadas los últimos tres años anteriores al 31 de diciembre de 2016 de personal que presta asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales.*
- *Plazas desempeñadas por personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.*

*La OEP 2019 del IPBS, que se añade a las anteriores con la aprobación de* ***51 plazas*** *sería la relacionada en el cuadro, con la salvedad que en el caso de existir alguna plaza más que cumpla los requisitos de este Plan se incorpore en la citada oferta.*

| GRUPO | CATEG / OPE | 1998 | 2002 | 2003 | 2006 | 2019 | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A1 | MEDICO | | | 1 | 5 | 6 | 12 |
| A1 | PSICOLOGO | | 9 | 2 | 5 | 9 | 25 |
| A2 | TRABJ. SOCIAL | 4 | | 1 | 1 | 21 | 27 |
| A2 | EDUCADOR | | 15 | | | 5 | 20 |
| A2 | TEC. MED. PREV. | | | | | 1 | 1 |
| A2 | TEC. MED. GEST. | | | | | 1 | 1 |
| C1 | TEC. INFORMT. | | 1 | | | | 1 |
| C2 | AUX. ADTVO | 2 | 4 | 2 | | 1 | 9 |
| C2 | MONITOR | | | 1 | | | 1 |
| C2 | PORTERO | | | 1 | | | 1 |
| C2 | AUX. INTER. GIT | | | | | 1 | 1 |
| C2 | AUX. SOCIAL | | | | | 1 | 1 |
| AP-E | AUX. CENTRO | | | | | 4 | 4 |
| AP-E | AUX. INTERCULTURAL | | | | | 1 | 1 |
| | TOTAL | 6 | 29 | 8 | 11 | 51 | 105 |

*En el caso de que no se aprobara la totalidad de la Oferta tras la aprobación del Plan, supondría la no participación del IPBS del mismo.*

*B) Aprobación por la Diputación Provincial de oferta de empleo público de estabilización en 2019 o 2020 para aquellas plazas dotadas presupuestariamente que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de administración y servicios generales, así como otros servicios públicos, así como aquellas plazas que hayan sido declaradas por sentencia ocupadas por indefinido no fijo (1 plaza de Ingeniero de Caminos con sentencia firme del TSJA).*

*- Revocación, previa audiencia a los interesados de las siguientes convocatorias, previa acreditación de que la plaza ha estado ocupada de forma temporal e ininterrumpida al menos los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017:*

- *1 plaza reservada a personal laboral de Técnico/a Medio de Deportes, incluida en la Oferta de empleo público 2014, convocada mediante resolución publicada en el BOE de 3 de julio de 2017.*
- *1 plaza reservada a personal laboral de Técnico/a Medio de Cultura, incluida en la Oferta de empleo público 2014 y convocada mediante resolución publicada en el BOE de 28 de septiembre de 2017.*
- *1 plaza reservada a personal laboral de Periodista, convocada mediante resolución publicada en el BOE de 16 de noviembre de 2017.*
- *5 plazas de Técnico/a de Administración General (para desempeñar puestos de trabajo en los Sectores de Urbanismo y Administración General), incluidas en la Oferta de empleo público 2015, bases aprobadas por la Junta de Gobierno de 24 de julio de 2018 y convocadas mediante resolución publicada en el BOE de 30 de noviembre de 2018.*
- *1 plaza de Técnico/a de Administración General (para desempeñar puestos de trabajo en los Sectores de Consumo, Participación Ciudadana y Administración General), incluida en la Oferta de empleo público 2015, bases aprobadas por la Junta de Gobierno de 24 de julio de 2018 y convocada mediante resolución publicada en el BOE de 30 de noviembre de 2018.*
- *1 plaza de Ingeniero Agrónomo, incluida en la Oferta de empleo público de 2016 y convocada mediante resolución publicada en el BOE de 19 de noviembre de 2018.*

*- Realizar un chequeo de todas las vacantes existentes en la Diputación Provincial de cara a comprobar si han estado ocupadas por la misma o distinta persona, de forma ininterrumpida, los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017.*
*- Comprobar las resoluciones judiciales de trabajadores de la Diputación Provincial de Córdoba que han sido declarados indefinidos no fijos por sentencia judicial, para incorporarlos a la Oferta de empleo público de consolidación/estabilización, tal y como ordena la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018.*

*C) Aprobar la Oferta de Empleo Público de Estabilización dos plazas del IPRODECO, auxiliar administrativo y administrativo, incluidas en su RPT, ocupadas de forma ininterrumpida desde el 13 de noviembre de 2008.*

*OFICINA DE RECUPERACIÓN DEL PATRIMONIO (CÓDIGO 5)*
*1 Administrativo de Patrimonio*
*1 Auxiliar Administrativo*

## *GUÍA DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE CONSOLIDACIÓN/ESTABILIZACIÓN*

*La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación colectiva, en los términos recogidos en el Estatuto Básico del Empleado Público.*

*La ejecución de las medidas de estabilización/consolidación deberá llevarse a cabo de acuerdo con los "Criterios comunes para la aplicación del proceso de estabilización derivado de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017", fijados por la Secretaría de Estado de Función Pública, que resultan también de aplicación a los procesos que se deriven de la Ley 6/2018.*

*Entre estos criterios debemos destacar:*

- *Se trata de un proceso que debe ceñirse al actual marco legal en cuanto al desarrollo de los procesos, de modo que no se vea afectada la seguridad jurídica.*
- *El objetivo a alcanzar es de una temporalidad no superior al 8% del total de efectivos, cifra ésta que debe permitir cubrir situaciones en las que con arreglo a la normativa laboral y de función pública está justificada la contratación temporal.*
- *El resultado del proceso no puede suponer un incremento de efectivos, ni dar lugar a un incremento de la masa salarial.*
- *Continuidad de la ocupación interina o temporal: Se considera que no suponen una interrupción a estos efectos los periodos menores de tiempo en los que la plaza haya estado vacante como consecuencia de la necesidad de llevar a cabo los trámites administrativos correspondientes, como puede ser el nombramiento de un nuevo funcionario o laboral tras el cese del anterior.*
- *Personal temporal sin puesto de referencia: En los ámbitos en los que en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2016 o 2017 haya existido personal interino o temporal que no ocupara puesto con dotación referenciada, pero cuya prestación de servicios respondiera a necesidades estructurales y exista la cobertura presupuestaria necesaria para ello y sin que se haya tratado de la ejecución de programas de naturaleza temporal o limitada, estas plazas serán también computadas a efectos de este proceso.*
- *Cómputo de plazas, no de personas: Lo que debe ser objeto de cómputo son las plazas, no las personas. Es decir, si una plaza o dotación ha sido ocupada por dos o más interinos distintos en los últimos años, de forma consecutiva o con alguna interrupción en los términos antes indicados, ello no es ningún obstáculo para que se compute entre las plazas a convocar. Y a la inversa, si dos interinos se han estado alternando para cubrir una misma plaza o dotación, se debe computar como una única plaza*

### *SISTEMAS SELECTIVOS*

*La articulación de estos procesos garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.*

*Una vez aprobados las OEP's extraordinarias, procede que dentro de los plazos que marca el Estatuto Básico del Empleado Público, se aprueben las diferentes convocatorias en las que deberá incluirse el cupo de reserva para ser cubierto con personas con discapacidad, no inferior al 10% del total de las plazas, con porcentajes específicos del 2% en favor de personas con discapacidad intelectual y del 1% en favor de personas con enfermedad mental, para los participantes que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%.*

*El sistema selectivo a emplear tanto en la consolidación como en la estabilización será el de concurso-oposición. Se tendrá en cuenta, en la fase de concurso, la valoración como mérito de la experiencia acumulada a lo largo de los años de servicio, dentro de los límites que se han delimitado por la doctrina jurisprudencial, a fin de garantizar la seguridad jurídica y evitar posibles impugnaciones; se considera a este respecto que la puntuación del concurso no debe superar el 40% del total.*

*Las bases que se aprueben en virtud de este proceso indicarán que lo son en ejecución del Plan de Consolidación y Estabilización de Empleo Temporal.*

*De acuerdo con el TREBEP, los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.*

*En las convocatorias que se aprueben en virtud del proceso de consolidación, esto es, las correspondientes a las plazas ocupadas interinamente o temporalmente (transitoria 4ª EBEP) antes de 1 de enero de 2005, el*

*contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.*

*Las bases de las convocatorias se ajustarán a lo dispuesto en el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local. y tendrán carácter global, con el mismo sistema para todas las plazas ofertadas en este proceso extraordinario, correspondan a plazas destinadas a personal funcionario o laboral, de la Diputación o de sus Organismos Autónomos.*

*El contenido de las Bases, que será objeto de negociación con las Secciones Sindicales en la Mesa General de Negociación Común al personal funcionario y personal laboral de la Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos tendrá la siguiente estructura:*

***FASE DE CONCURSO:***

*Consistirá en la valoración de los siguientes méritos:*

*a) Experiencia profesional*

*Se valorará la experiencia profesional en la forma siguiente:*

- *Por cada mes de servicio completo prestado en la Diputación de Córdoba, desarrollando trabajos de igual denominación a la de la plaza a la que se opta…*
- *Por cada mes de servicio completo prestado en Organismos Autónomos de Diputación de Córdoba, desarrollando trabajos de igual denominación a la de la plaza a la que se opta…*
- *Por cada mes de servicio completo prestado en Administraciones Públicas, desarrollando trabajos de igual denominación a la de la plaza a la que se opta….*

*b) Formación*

*Por la participación como alumno/a en Cursos, Jornadas y Seminarios de formación y perfeccionamiento, impartidos por Organismos Públicos y Privados, Corporaciones de Derecho Público Y Organizaciones Sindicales, con la correspondiente homologación, que versen sobre materias directamente relacionadas con las actividades a desarrollar en la plaza a la que se opte, o cursos que versen sobre materias de carácter transversal (igualdad de género, transparencia, prevención de riesgos laborales, procedimiento administrativo común) acreditados mediante el correspondiente Diploma, Certificado o Título expedido, con especificación de horas.*

*Por la participación como docente en cursos, jornadas.*

*Por publicaciones relacionadas con el puesto.*

***FASE DE OPOSICIÓN***

*La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, será objeto de negociación en el correspondiente ámbito. Según art. 61 EBEP podrán consistir en comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, o similares. Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas.*

*A los efectos anteriores, se incluirán los ejercicios teóricos y prácticos necesarios, bajo la fórmula que se determine (tipo test, con fijación de un mínimo razonable para superación, memorias o supuestos prácticos vinculados a las funciones del puesto, etc) y en su determinación se habrá de tener en consideración que los aspirantes ya son empleados del sector público de larga duración.*

*Habrá de tenerse en cuenta, igualmente la sentencia del TSJ Galicia del 31 de mayo de 2017 en lo referente a la extensión de los temas y tipo de ejercicio , donde se indica que teniendo en cuenta que los aspirantes ya son empleados del sector público de larga duración y que existe una fase de concurso en la*

*que se valoran los méritos acreditados por los candidatos, habrá de reducirse la extensión de los temas ya que sería ilusorio la consolidación y el derecho a la estabilidad del empleo si la exigencia a los aspirantes fuera idéntica a los de aquellos que participan por el sistema de oposición.*

***II) FUNCIONARIZACIÓN DEL PERSONAL LABORAL***

*NORMATIVA:*

*Artículos 9.2 y 11.2 y Disposición Transitoria Segunda del TREBEP.*
*Artículo 92.2 de la Ley 7/1985,*
*SITUACIÓN ACTUAL DEL PERSONAL LABORAL FIJO EN LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA. -*

*La plantilla de personal laboral de la Diputación se compone de las siguientes plazas por grupo de clasificación:*

| ***GRUPO*** | ***NÚMERO DE PLAZAS*** |
|---|---|
| *A1* | *7* |
| *A2* | *12* |
| *C1* | *30* |
| *C2* | *184* |
| *SC* | *85* |
| *TOTAL* | *318* |

*La relación de puestos de trabajo contiene los puestos reservados a funcionarios y a personal laboral y el resto se adscriben indistintamente a ambos regímenes jurídicos, dado que existen categorías y/o grupos profesionales idénticos en uno y otro ámbito. De este modo, se preserva el principio de igualdad de trato y no discriminación entre los distintos empleados públicos, a la vez que se garantizan los derechos a la promoción y a la progresión en la carrera profesional, conforme al artículo 14.c) de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Estas previsiones sobre adscripción de puestos de trabajo a personal funcionario o laboral no operan en aquellos puestos que por imperativo legal han de quedar reservados a funcionarios, según el artículo 9.2 del EBEP. Se adjunta como anexo enumeración de puestos de trabajo no reservados en exclusiva a funcionarios públicos.*

*Este sistema organizativo de la Diputación, con tres modalidades de adscripción de los puestos de trabajos (funcionarios, laborales e indistintos) ha sido objeto de impugnación por la Delegación de Gobierno de la Junta de Andalucía, basada en una jurisprudencia consolidada que solo permite la adscripción unívoca a uno u otro régimen jurídico, que se hará en función de las previsiones legales. La impugnación en este sentido de la RPT por la Delegación del Gobierno fue estimada en sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 3 de Córdoba, de veinte de febrero de 2019, que anuló el acuerdo de modificación de la RPT para 2018 únicamente en el particular relativo a la doble adscripción a personal funcionario y laboral de los puestos consignados en la demanda.*

*Se hace necesario por tanto abordar de una vez esta cuestión a través de la modificación de la Relación de Puestos de trabajo y abandonar el sistema anterior de tres posibilidades de adscripción de los puestos, que ha funcionado muy bien por cierto durante los últimos treinta años, permitiendo al personal funcionario y laboral gozar en régimen de igualdad de los derechos económicos y profesionales derivados del desempeño de los puestos de trabajo.*

*Una revisión de este calado en la RPT ha de plasmarse con sujeción estricta al vigente artículo 92.2 de la Ley. Este artículo fue derogado por el Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por ley 7/2007, de 14 de abril, cuya Disposición Adicional segunda, sobre Funcionarios con habilitación de carácter estatal, disponía que son funciones públicas, cuyo cumplimiento queda reservado exclusivamente a funcionarios, las que impliquen ejercicio de autoridad, y a continuación enumeraba las reservadas a los funcionarios con habilitación estatal. La Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, derogó a su vez dicha Disposición Adicional y dio contenido de nuevo al artículo 92, en cuyo apartado 2 ahora se dice que,* ***con carácter general, los puestos de trabajo en la Administración local y sus Organismos Autónomos serán desempeñados por personal funcionario.***

*En virtud de este precepto, se hace necesario asignar con carácter general los puestos de trabajo a personal funcionario. Para determinar los puestos que pueden ser reservados a personal laboral resulta de*

*utilidad como criterio hermenéutico la fundamentación contenida en la sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo de 13 de mayo de 2009 (casación 562/2005):*

*"Lo primero a destacar es que la literalidad de ese precepto legal (art. 15.1 de la Ley 30/84) claramente señala que, por lo que hace a los puestos de trabajo de la Administración, la regla general es el estatuto funcionarial y lo excepcional el régimen laboral; y esto hace que hayan de interpretarse restrictivamente las excepciones que en dicho precepto se enumeran.*

*Lo segundo que debe subrayarse es que, en caso de duda, habrá de efectuarse una interpretación que tenga en cuenta cuáles son las notas fundamentales que se toman en consideración en el conjunto de esos casos que directamente son enumerados en el tan repetido precepto como hábiles para encarnar la excepción. Y estas notas son algunas de las siguientes: la temporalidad del puesto; su contenido coincidente con actividades propias de oficios o profesiones existentes en el sector privado, lo que equivale a señalar que se trata de puestos que no difieren en nada con los que puedan existir en dicho sector; su carácter instrumental en todo lo relativo a edificios y demás medios materiales de la Administración; o su carácter siempre secundario, auxiliar o de mera colaboración cuando tengan asignadas funciones administrativas".*

*Al modificar la adscripción de los puestos de trabajo, nos encontraremos con puestos que han de ser reservados a personal funcionario y se encuentran ocupados por personal laboral. En este momento entraría en juego la "funcionarización".*

*La funcionarización es una institución jurídica fruto de la necesidad de adaptar el vínculo laboral de los empleados públicos que ocupan puestos de trabajo que, de conformidad con la ley, corresponde su cobertura por funcionarios públicos. El origen de la institución aparece con la declaración de inconstitucionalidad del artículo 15.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública (LMRFP), que optó por un criterio claramente laboralizador, limitado en gran medida por la STC 99/1987, de 11 de junio, que proclamó la opción genérica de la Constitución (arts. 103.1 y 149.1.18) por un régimen estatutario de los servidores públicos. El nuevo artículo 15.1.c) de la Ley, según redactado dado por Ley 23/1988, estableció que con carácter general se adscribían a régimen funcionarial los puestos de la Administración pública e instituyó una lista tasada de puestos de posible cobertura laboral. La Disposición Transitoria 15ª de esta Ley 30/84 previó lo siguiente:*

*"1. La adscripción de un puesto de trabajo en las correspondientes relaciones a personal funcionario no implicará el cese del laboral que lo viniera desempeñando, que podrá permanecer en el mismo sin menoscabo de sus expectativas de promoción profesional.2. El personal laboral fijo que a la entrada en vigor de la Ley 23/1988, de 28 de julio, se hallare prestando servicios en puestos de trabajo reservados a funcionarios en la Administración del Estado y sus Organismos autónomos, así como en las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, o el que hubiese adquirido esta condición en virtud de pruebas selectivas convocadas antes de dicha fecha, siendo destinado con ocasión de su ingreso a puestos reservados a funcionarios en el mencionado ámbito, podrá participar en las pruebas de acceso a Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos los correspondientes puestos, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, debiendo valorarse a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados en su condición de laboral, y las pruebas selectivas superadas para acceder a la misma."*

*El TREBEP en su Disposición Transitoria Segunda dispone:*

*"El personal laboral fijo que a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, estuviere desempeñando funciones de personal funcionario, o pasare a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrá seguir desempeñándolos.*

*Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición."*

*La exégesis de este precepto nos lleva a las siguientes conclusiones:*

*a) La promoción interna se configura aquí como el instrumento para la adaptación del vínculo jurídico del empleado laboral, no para su promoción o ascenso. No cabe lo que se denomina "promoción interna vertical cruzada".*
*b) La participación se restringe a personal laboral fijo, queda excluido el personal indefinido no fijo o el temporal.*
*c) La norma se dirige al personal laboral fijo que esté desempeñando funciones de personal funcionario, y al personal que esté ocupando puestos que en la RPT tengan la doble adscripción F/L.*
*d) Los destinatarios de estas pruebas deberán estar en posesión de los requisitos exigidos para el acceso*

*a las plazas de funcionarios convocadas.*
*e) También podrán tomar parte en estas pruebas el personal laboral fijo que se encuentre en suspuestos de excedencia o suspensión con reserva de puesto o plaza.*

*Las restricciones de este precepto, en especial la fecha límite referida en el párrafo anterior, y la inseguridad jurídica que se deriva del mismo, puesta de manifiesto por la doctrina[1], pueden ser soslayadas con otra norma legal que aún continúa vigente y cuya finalidad es la racionalización mediante la homologación de regímenes jurídicos de las plantillas de la Administración: el artículo 22.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, aplicable supletoriamente a la Administración Local, que permite acceder a los cuerpos y escalas de funcionarios que determine la Administración al personal laboral de los grupos y categorías profesionales equivalentes al grupo de titulación correspondiente al cuerpo o escala al que se pretende acceder, siempre que desempeñen funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico, se deriven ventajas para la gestión de los servicios, se encuentren en posesión de la titulación requerida, hayan prestado servicios efectivos durante al menos dos años como personal laboral fijo en categorías del grupo profesional a que pertenezcan o en categorías de otro grupo profesional para cuyo acceso se exija el mismo nivel de titulación y superen las correspondientes pruebas. En base a esta norma, la Administración General del Estado permite al personal laboral que cumple determinados requisitos profesionales y de titulación el acceso a los Cuerpos y Escalas de funcionarios de Administración General[2].*

*La Administración General del Estado afronta este proceso de racionalización de las plantillas mediante las siguientes medidas:*

*1. El IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado en su Disposición transitoria primera, dispone lo siguiente:*

*"Régimen aplicable a los puestos cuyo desempeño ya no es requerido por la organización en el ámbito del Convenio único:*

*A partir de la entrada en vigor del presente Convenio no habrá convocatorias de acceso libre para la cobertura de puestos en los que el contenido de la prestación laboral se corresponda con funciones o actividades que, en el ámbito de la Administración Pública, estén reservadas al personal funcionario en virtud de lo dispuesto en la normativa básica vigente en materia de función pública.*

*El conjunto de actividades se relaciona en el anexo II, en el que además se establece el régimen de clasificación, promoción, movilidad y retribuciones de este colectivo.*

*Para el personal laboral fijo que desempeñe puestos en los que el contenido de la prestación laboral se corresponda con funciones o actividades reservadas al personal funcionario, se promoverán procesos de promoción interna a los Cuerpos o Escalas de funcionarios de carrera a los que les correspondan tales funciones.*
*Los criterios generales relacionados con el acceso a la condición de funcionario de carrera a través de estos procesos serán objeto de negociación colectiva."*

*2. En las convocatorias de pruebas selectivas para acceso a plazas a los Cuerpos Administrativo y Auxiliar de la Administración del Estado se permite el acceso de personal laboral del grupo de titulación equivalente y que realizan determinadas funciones, coincidentes con las enunciadas en el Convenio Colectivo de aplicación.*

*En la Diputación Provincial de Córdoba, nos hemos acogido a este mecanismo para convocar plazas de promoción interna en las que podía participar el personal laboral del mismo grupo y subgrupo de clasificación, según el siguiente detalle:*

| OEP | DENOMINACIÓN | Nº PLAZAS | CUBIERTAS POR PERSONAL LABORAL |
|---|---|---|---|
| 2014 | Administrativo/a | 4 | 2 |
| 2014 | Auxiliar administrativo/a | 4 | 2 |
| 2015/2016 | Administrativo/a | 7 | PENDIENTES PRUEBAS |
| 2016/2017 | Auxiliar administrativo/a | 8 | PENDIENTES PRUEBAS |
| 2016 | Cuidador/a | 3 | PENDIENTES PRUEBAS |
| 2016 | Mecánico-conductor | 3 | PENDIENTES PRUEBAS |
| 2017 | Oficial 1ª albañil | 1 | DESIERTA |

[1] "La funcionarización del personal laboral después del EBEP: puntos críticos de la Disposición Transitoria 2ª", Xavier Boltaina Bosch, La Administración Práctica nº 6, 2010.

[2] Ver por ejemplo Normas específicas de la convocatoria de las pruebas selectivas para el acceso, por promoción interna para personal funcionario y personal laboral fijo, al Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado

*Se trata por tanto de continuar y profundizar en este mecanismo cuyo objetivo final coincide con el de la funcionarización, cual es que el personal laboral que desarrolla actividades y funciones reservadas a personal funcionario pueda normalizar su vínculo con la Administración, bajo el amparo de los principios de igualdad, mérito y capacidad, lo que sin duda ofrece ventajas para la gestión de los servicios públicos al contar con personal con un solo estatuto profesional, con una valoración de los procesos selectivos seguidos hasta la fecha con el objeto de rectificar e introducir las mejoras oportunas para la consecución de la finalidad prevista en la norma.*

*Con independencia de que en la RPT se definan los puestos reservados a personal funcionario y laboral de conformidad con el art. 92.1 de la Ley 7/1985, el proceso de adaptación de la plantilla laboral a los puestos que puede desempeñar este personal, tendría las siguientes fases:*

*a) Modificar el Convenio Colectivo de empresa mediante la negociación colectiva en parámetros similares a los expuestos, para regular la definición de las Funciones o actividades cuyo ejercicio, en el ámbito de la Administración Pública, corresponden al personal funcionario y que pueden estar desempeñándose por personal laboral.*
*b) Establecer el régimen jurídico específico de aquellos trabajadores en los que el contenido de su prestación laboral se corresponda con funciones o actividades reservadas al personal funcionario.*
*c) Determinar a través de la negociación colectiva las plazas de funcionarios a las que podrán acceder los empleados públicos laborales que realicen funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico a esas plazas, que en todo caso incluirá aquellos puestos que en la RPT aparecen con la reserva F/L.*
*d) Acordar una planificación temporal mediante las OEP's de las convocatorias de plazas de personal funcionario para ser provistas por personal laboral que cumple los requerimientos anteriores.*
e) *Sistema selectivo: El proceso selectivo será concurso-oposición, estando la fase de OPOSICIÓN en línea con las pruebas desarrolladas en otras administraciones,. A los efectos anteriores, se incluirán los ejercicios teóricos y prácticos necesarios, bajo la fórmula que se determine (tipo test, con fijación de un mínimo razonable para superación, ejercicios de desarrollo a determinar entre varios propuestos, memorias o supuestos prácticos vinculados a las funciones del puesto).*
*f) Como ya se ha dicho anteriormente, conforme al art. 33.1 del TREBEP, la negociación colectiva en las Administraciones Públicas se rige entre otros principios por el de cobertura presupuestaria. Para articular el acceso a plazas de funcionarios por parte de personal laboral, se hace necesario contar con la correspondiente vacante en la plantilla de funcionarios. Si no existen vacantes en la categoría de que se trate, debería crearse la plaza o plazas necesarias, que, dado que va destinada a proveerse por titulares de otras plazas, aún con distinto régimen jurídico, no precisarían dotación económica, financiándose los créditos para las nuevas plazas con las bajas producidas por las plazas laborales que quedarían vacantes. Se cumple así lo dispuesto en el art. 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, sobre los principios de racionalidad, economía y eficiencia de las plantillas.*
*g) La culminación del proceso de funcionarización traerá como consecuencia que el régimen del personal en la Diputación Provincial de Córdoba sea el de funcionario prácticamente en su totalidad.*
*h) Y extender el proceso de funcionarización voluntario a aquellos Organismos Autónomos que, en un futuro, así lo decidan a través de sus representantes sindicales.*

***COORDINACION Y PROFESIONALIZACIÓN DE LOS ORGANOS DE SELECCIÓN***

*Una de las cuestiones que se revelan esenciales en el desarrollo de las medidas anteriores es la necesaria regulación y reglamentación de los procesos selectivos y concretamente la eliminación de la heterogeneidad y dispersión tanto en los criterios adoptados por los tribunales y órganos de selección como en la propia composición de estos.*

*Así por aplicación del principio de seguridad jurídica y confianza legítima no resulta admisible que diversos órganos de selección de una misma administración mantengan criterios disímiles, todo ello sin perjuicio de la necesaria autonomía del órgano calificador. Se produce igualmente la circunstancia de que la necesaria especialización en la composición de los tribunales trae consigo la ausencia de parámetros o pautas de actuación comunes. En este sentido se propone:*

*- La creación por parte de la Diputación Provincial y Organismos afectados de Comisiones Permanentes de Selección u órganos similares. A tal efecto en el ámbito de la Administración General del Estado recientemente la Orden de 30 de abril de 2019 publicada en el BOE de 10 de mayo, regula este órgano colegiado y establece su composición.*
*- Se debe garantizar la adecuación y vinculación a cada área de conocimiento para la especialización del Tribunal, y no a un determinado Servicio. Lo anterior se puede perfectamente acompañar con la incorporación de asesores especialistas.*

*En virtud de lo anterior, las organizaciones sindicales que formen parten de las mesas de negociación correspondientes recibirán información sobre el desarrollo de los procesos selectivos, pudiendo participar como observadores en todas las fases y actos que integran dichos procesos a excepción de aquellos en los que se delibere, decida y materialice el contenido de las pruebas, antes de su realización.*

***CONCLUSIÓN***

*Este Plan se estructura en las Fases que se han enunciado, debiendo desarrollarse cada una de ellas paulatinamente. Los actos derivados de su aplicación se llevarán a cabo con la negociación y el consenso de la representación sindical.*

*Se constituirá dentro de la Mesa General de Negociación una Comisión del Plan a la que corresponderá el seguimiento de las actuaciones derivadas del mismo, la evaluación de las mismas con la posibilidad de proponer a la Mesa General cambios que faciliten la consecución de los objetivos del Plan y una evaluación final. Formarán parte de dicha Mesa los representantes de las Secciones Sindicales de Diputación y sus Organismos Autónomos.*

*Cada una de las Fases de las que se compone este PORH establecerá un cronograma de actuación desde su inicio, para su desarrollo y culminación, no debiendo durar la totalidad del proceso más de 3 años.*

*En todas las actuaciones e interpretaciones realizadas por la Diputación Provincial y sus Organismos Autónomos para la consecución de los objetivos previstos en este documento se estará al espíritu del mismo buscando en todo momento el acuerdo con los representantes de los empleados públicos."*

También el Pleno en sesión ordinaria del día 18 de diciembre de 2019, prestó aprobación a la siguiente Propuesta de la Sra. Presidenta del Instituto Provincial de Bienestar Social:

"ALBA MARIA DOBLAS MIRANDA, AL PRESIDENTE DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL EN EJECUCIÓN AL PLAN DE ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA DIPUTACIÓN DE CÓRDOBA Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS (PORH) SOMETIDO A LA CONSIDERACIÓN DEL PLENO DE LA DIPUTACIÓN AL AMPARO DEL ARTICULO 91.4 DEL RD 2568/1986, DE NOVIEMBRE

**EXPONE**

**PRIMERO.-** Que en este momento el Organismo Autónomo está conformado por **164 puestos** de trabajo (162 en Régimen Laboral), de los cuales únicamente 43 puestos (26,2%) alcanza la condición de fijo o funcionario, lo que implica una **tasa de temporalidad del 73,7%.**

**SEGUNDO.-** Que el Organismo Autónomo se plantea como **Objetivo del Equipo de Gobierno para 2022 reducir la temporalidad del IPBS al 8%** en los términos establecidos en los Acuerdos Nacionales para el Empleo y que alcanzan refrendo en las últimas LPGE como objetivo del Empleo Público; así como iniciar el **proceso de Funcionarización** de los empleados laborales fijos actuales del IPBS que vienen desempañando tareas vinculadas al ejercicio de la autoridad y que necesitan ser ejercidas en calidad de personal funcionario en consonancia con lo dispuesto en el artículo 92.2 LBRL.

**TERCERO.-** Que al **Consejo Rector del IPBS** celebrado el pasado **12 de Diciembre de 2019** se le ha dado cumplida cuenta de las negociaciones mantenidas con la

Representación de los Trabajadores del IPBS en orden a vincular la negociación de las estrategias de reducción de la temporalidad y funcionarización propia del Organismo Autónomo con la mantenida en la Negociación de la **Mesa General de Negociación Común al Personal Funcionario y Laboral de la Diputación de Córdoba y sus Organismos Autónomos.**

**CUARTO.-** Que la **Mesa General de Negociación Común** al Personal Funcionario y Laboral de la Diputación de Córdoba y sus Organismos Autónomos en su sesión del día **17 de Diciembre de 2019** ha **aprobado** por unanimidad el **Plan de Ordenación de los RR.HH de la Diputación de Córdoba y sus Organismos Autónomos** en el que se contempla:

a) La **consolidación y estabilización de los 105 puestos** de personal temporal que ha mantenido relación ininterrumpida y de carácter estructural con el IPBS en los términos previstos en la DA IV de LEBEP y LPGE 2017 y 2018,

| GRUPO | CATEG / OPE | 1998 | 2002 | 2003 | 2006 | 2019 | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A1 | MEDICO | | | 1 | 5 | 6 | **12** |
| A1 | PSICOLOGO | | 9 | 2 | 5 | 9 | **25** |
| A2 | TRABJ. SOCIAL | 4 | | 1 | 1 | 21 | **27** |
| A2 | EDUCADOR | | 15 | | | 5 | **20** |
| A2 | TEC. MED. PREV. | | | | | 1 | **1** |
| A2 | TEC. MED. GEST. | | | | | 1 | **1** |
| C1 | TEC. INFORMT. | | 1 | | | | **1** |
| C2 | AUX. ADTVO | 2 | 4 | 2 | | 1 | **9** |
| C2 | MONITOR | | | 1 | | | **1** |
| C2 | PORTERO | | | 1 | | | **1** |
| C2 | AUX. INTER. GIT | | | | | 1 | **1** |
| C2 | AUX. SOCIAL | | | | | 1 | **1** |
| AP-E | AUX. CENTRO | | | | | 4 | **4** |
| AP-E | AUX. INTERCULTURAL | | | | | 1 | **1** |
| | TOTAL | **6** | **29** | **8** | **11** | **51** | **105** |

b) El **Proceso de Funcionarización de las 42 plazas de Personal Laboral Fijo** del Ipbs en los términos previstos en el artículo 92.2 de LBRL.

| GRUPO | CATEG / OPE | 1998 | 2000 | TOTAL |
|---|---|---|---|---|
| A1 | LDO. INFORMATICA | 1 | | **1** |
| A1 | LDO. EMPRESARIALES | 1 | | **1** |
| A1 | LDO DERECHO | | 1 | **1** |
| A2 | TRABAJADOR SOCIAL | 30 | | **30** |
| C1 | ADMININISTRATIVO | 6 | | **6** |
| C2 | AUXILAR ADMINISTRATIVO | 3 | | **3** |
| | | **41** | **1** | **42** |

*En atención a lo expuesto,*

**PROPONE**

1º.- De conformidad con las facultades de tutela del Pleno de la Corporación Provincial previstas en el artículo 31.2.d) de sus Estatutos Sociales, la aprobación por el Pleno de la Diputación Provincial junto con el PORH del presente documento comprensivo de la **plantilla 2019** del organismo en efectos de la consolidación/estabilización en el marco del **Plan de Ordenación de Recursos Humanos (PORH)** aprobado por unanimidad por la **Mesa General de Negociación Común al Personal Funcionario y Laboral de la**

**Diputación de Córdoba y sus Organismos Autónomos** en los términos expresados en la propuesta.

2º. Dar cuenta al Consejo Rector del IPBS en la primera sesión que se celebre en atención a lo previsto en el artículo 31.2. d) de sus Estatutos Sociales.”

Lo que se hace público para general conocimiento de conformidad con lo dispuesto en el art. 69 del R.D. Leg. 5/2015 de 30 de octubre.