

PLAN DE ORDENACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

APROBADO POR EL PLENO DE LA CORPORACIÓN PROVINCIAL
EN SESIÓN ORDINARIA CELEBRA EL DÍA 21 DE MAYO DE 2021



1. INTRODUCCIÓN	4
2. DIAGNÓSTICO	4
2.1. El contexto	4
2.1.1. Breves referencias a la provincia de Guadalajara	4
2.1.2. La Diputación Provincial de Guadalajara	5
2.1.3. La plantilla de la Diputación Provincial (ejercicio 2021).....	6
2.1.3.1. Efectivos de la Diputación Provincial atendiendo a su naturaleza jurídica	8
2.1.3.2. Efectivos de la Diputación Provincial atendiendo a subgrupos (personal funcionario).....	10
2.1.3.3. Efectivos de la Diputación Provincial atendiendo a Grupos (personal laboral) .	11
2.1.3.4. Efectivos de la Diputación Provincial atendiendo a la edad	11
2.1.3.5. Distribución de efectivos en la Diputación Provincial (hombres y mujeres).....	12
3. LAS ÁREAS DE MEJORA (LOS PROBLEMAS POR RESOLVER)	13
3.1. Primer aspecto negativo (“problema”): inadecuación de la plantilla a las necesidades actuales de la provincia.....	14
3.2. Segundo aspecto negativo: alta temporalidad.....	15
3.3. Tercer aspecto negativo: envejecimiento del personal.....	16
3.4. Cuarto aspecto negativo: excesivo importe de los gastos de personal	17
3.5. Quinto aspecto negativo: importante desequilibrio entre hombres y mujeres en los servicios de c. Comarcales, mantenimiento, eficiencia energética y taller, infraestructuras provinciales y afines	19
3.6. Sexto aspecto negativo: falta de adaptación de una parte de los empleados a la transformación digital y a las nuevas formas de gestión	19
3.7. Séptimo aspecto negativo: carencia de un sistema que mida y valore la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados. Falta de reconocimiento, en algunos casos, de las tareas y funciones desarrolladas en la práctica.....	21
4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS / OPERATIVOS	22
4.1. Reducir el índice de temporalidad en la Diputación Provincial de Guadalajara por debajo del 8%	22
4.2. Adecuar la plantilla de la Diputación Provincial de Guadalajara a las necesidades reales al menos en un 90% (especialidades y efectivos).	22
4.3. Rejuvenecer la plantilla de la Diputación Provincial de Guadalajara bajando la edad media al menos un 10%.	22
4.4. Reducir el desequilibrio entre hombres y mujeres un 5% a nivel general y un 15% en los sectores de oficios y servicios.	23

4.5. Reducir el importe de las obligaciones reconocidas netas de los gastos de personal e indemnizaciones (funcionarios y laborales) en un 5% y los gastos del capítulo i del presupuesto también en un 5%.....	23
4.6. Consolidar la mejora en el clima laboral y aumentar en un 20% la implicación de los empleados de la Diputación Provincial de Guadalajara en las actividades de mejora.	23
4.7. Ser capaces de utilizar por parte de los empleados de la Diputación Provincial de Guadalajara adscritos a servicios de administración al menos el 80% de las aplicaciones derivadas de la administración electrónica	23
5. PLANES DE ACCIÓN PARA LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS OPERATIVOS (ACCIONES, PLAZOS DE EJECUCIÓN Y RESPONSABLES).....	23
5.1. Plan de acción del objetivo “reducir el índice de temporalidad en la Diputación Provincial de Guadalajara por debajo del 8%”.....	23
5.2. Plan de acción del objetivo “adecuar la plantilla de la Diputación Provincial de Guadalajara a las necesidades reales al menos en un 90%”.....	24
5.3. Plan de acción del objetivo “rejuvenecer la plantilla de la Diputación Provincial de Guadalajara bajando la edad media al menos un 10%”.....	25
5.4. Plan de acción del objetivo “reducir el desequilibrio entre hombres y mujeres un 5% a nivel general y un 10% en los sectores de oficios y servicios”.....	28
5.5. Plan de acción del objetivo “reducir el importe de las obligaciones reconocidas netas de los gastos de personal e indemnizaciones (funcionarios y laborales) en un 5%” y los gastos del capítulo i del presupuesto también en un 5%.	29
5.6. Plan de acción del objetivo “consolidar el progreso en el clima laboral y aumentar en un 20% la participación de los empleados de la Diputación Provincial de Guadalajara en las actividades de mejora”.....	30
5.7. Plan de acción del objetivo “ser capaces de utilizar por parte de los empleados de la Diputación Provincial de Guadalajara adscritos a los servicios de administración al menos el 80% de las aplicaciones derivadas de la administración electrónica”.....	31
6. IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE MEJORA	32
6.1. Costes de implantación	32
6.2. Ámbito de aplicación, vigencia e implantación del Plan	34
6.3. Evaluación de la implantación y de los resultados del Programa	35
7. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA	35
8. RETROACTIVIDAD DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA.....	39



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

1. INTRODUCCIÓN

Se ha llegado a decir que en nuestras organizaciones públicas se hace muy poca política de recursos humanos, algo de gestión y mucho de administración de personal (Jiménez Asensio, “Luces y sombras del nuevo Estatuto Básico del Empleado Público”). De hecho, el *Informe de la Comisión para el estudio y preparación del Estatuto Básico del Empleado Público (2005)* destaca que la planificación estratégica de los recursos humanos es una de las grandes debilidades de la gestión de las Administraciones Públicas.

Respondiendo a esta crítica, el Estatuto Básico del Empleado Público (ahora TREBEP) fija como uno de sus objetivos la eficacia en la planificación y gestión de los recursos humanos, cuya regulación veremos más adelante.

Esta optimización, por su trascendencia, tiene sentido estratégico, y requiere de una planificación adecuada que señale una situación de partida y unas líneas de actuación que deben fijar preferentemente la atención en la adecuada distribución de los efectivos, en la formación, la promoción profesional, la movilidad, etc., así como, en su caso, en la puesta en marcha de programas específicos de jubilación anticipada y otras medidas afines.

Los objetivos generales de la planificación estratégica de recursos humanos son contribuir a la mejor prestación de los servicios y a la utilización racional y eficiente de sus recursos materiales y tecnológicos, adecuando los efectivos de la Administración a los requerimientos de la sociedad.

2. DIAGNÓSTICO

2.1. EL CONTEXTO

2.1.1. BREVES REFERENCIAS A LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

Guadalajara tiene una superficie total de 12.212,09 km², 261.995 habitantes (datos INE a 1 de enero de 2020) y, por tanto, una densidad de población de 21,11 habitantes/km².

El singular comportamiento económico y demográfico de Guadalajara está unido a su vinculación con la provincia de Madrid. Así, en la franja denominada “El Corredor del Henares” se concentra su industria y su población (residen aproximadamente 175.000 habitantes, lo que representa más del 66%



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

del total de la provincia, de los cuales 87.484 corresponden a la ciudad y 35.407 a Azuqueca de Henares, población distante a 10 Km. de la capital).

Es interesante señalar que en la provincia de Guadalajara se da uno de los mayores desequilibrios demográficos de España: Existe un elevado número de municipios, la gran mayoría muy poco poblados y envejecidos y, sin embargo, debido a la concentración de la población en las zonas de contacto con Madrid, es una de las provincias menos envejecida.

La provincia está formada por 288 municipios y 25 Entidades Locales Menores (471 núcleos de población si sumamos las pedanías, barrios, etc.); además de 26 Mancomunidades (FUENTE: Oficina Virtual para la Coordinación Financiera con las Haciendas Locales de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos y Web de la Diputación Provincial de Guadalajara (<https://transparencia.dGuadalajara.es/transparencia-institucional/censo-de-demarcaciones-y-entidades-de-la-provincia/>)).

Así, algo más del 62% de los municipios de la provincia de Guadalajara tienen una población inferior a 101 habitantes, y casi otro 23% tienen entre 101 y 500 habitantes, es decir, más del 85% de los municipios de la provincia tienen 500 o menos habitantes (véase Tabla 1); lo cual dificulta sobremanera la prestación de los servicios y modula de forma muy significativa la forma de llevarlos a efecto y, en consecuencia, las actuaciones de la Diputación Provincial de Guadalajara.

Tabla 1: POBLACIÓN DE LOS MUNICIPIOS DE LA PROVINCIA EN 2020

ESTRATOS DE POBLACIÓN	NÚMERO DE MUNICIPIOS	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	% ACUMULADO
Menos de 101	180	62,50%	62,50%
Entre 101 y 500	66	22,92%	85,42%
Entre 501 y 1.000	10	3,47%	88,89%
Entre 1.001 y 5.000	24	8,33%	97,22%
Entre 5.001 y 20.000	6	2,08%	99,30%
Más de 20.000	2	0,70%	100,00%
TOTAL	288	100,00%	

FUENTE: Datos definitivos Padrón INE a 01/01/2020, publicados 21/01/2021

2.1.2. LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

La Diputación Provincial de Guadalajara se organiza a día de hoy en veinte áreas funcionales, lo que da una idea de sus especialidades: Arquitectura y Urbanismo; Asesoría Jurídica; Banda Provincial de Música; Bienestar Social y Empleo; Centros Comarcales, Mantenimiento, Taller y Eficiencia Energética; Complejo "Príncipe Felipe"; Complejo Sociosanitario; Contratación de Obras, Planes Provinciales y Proyectos Europeos; Cultura y Educación; Deportes; Desarrollo Rural, Medio Ambiente, Promoción Económica y Programas Europeos, Género y Diversidad y Turismo; Escuela de Folclore;



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

Gabinete de Presidencia y Vicepresidencias; Informática y Nuevas Tecnologías; Infraestructuras Provinciales; Intervención; Recaudación; Recursos Humanos; Secretaría General y Tesorería.

Además, forma parte y desarrolla un papel preponderante en el Consorcio para la Gestión de Residuos Urbanos de la Provincia de Guadalajara (para el ejercicio 2021 está prevista en el presupuesto una aportación mediante transferencia de 266.918,34€, así como una inversión por parte de la Diputación de 742.678,00€) y el Consorcio para el Servicio de Prevención, Extinción de Incendios, Protección Civil y Salvamento de la Provincia de Guadalajara, CEIS Guadalajara, (cuya aportación para este año de la entidad matriz es de 5.263.200,00€).

Debido a las características ya descritas de la provincia y al sistema de ingresos legalmente establecido, esta Diputación es una de las corporaciones Provinciales con menor presupuesto del país (véase Tabla 2). El principio de eficiencia en sus actuaciones se convierte, pues, en una necesidad, además de constituir una obligación. En efecto, dada la superficie Provincial, sus numerosos núcleos de población y los servicios que hay que prestar, una gestión eficiente del gasto es la única alternativa válida.

Tabla 2: IMPORTE DEL PRESUPUESTO Y DEL CAPÍTULO I DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DURANTE EL PERÍODO 2016-2021

	EJERC. 2016	EJERC. 2017	EJERC. 2018	EJERC. 2019	EJERC. 2020	EJERC. 2021
PRESUPUESTO INICIAL DPGU	58.129.860,54	57.687.794,00	59.381.001,58	61.044.245,00	62.868.000,00	65.055.298,71
IMPORTE CAPÍTULO I	19.397.134,45	19.437.140,50	20.300.344,90	21.190.693,66	21.945.531,12	22.802.753,89
PORCENTAJE CAPÍTULO I	33,37%	33,69%	34,19%	34,71%	34,91%	35,05%

FUENTE: Portal de Transparencia Económica de la Diputación Provincial de Guadalajara y anuncios Boletín Oficial de la Provincia.

2.1.3. LA PLANTILLA DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL (EJERCICIO 2021)

FUNCIONARIOS DE CARRERA

ESCALA: HABILITADOS NACIONALES:

GRUPO	SUBGRUPO	PLAZAS	SUBESCALA	CLASIFICACIÓN	DENOMINACIÓN
A	A1	1	Secretaría		Secretario
A	A1	1	Intervención-Tesorería		Interventor
A	A1	1	Intervención-Tesorería		Viceinterventor
A	A1	1	Intervención-Tesorería		Tesorero
A	A1	1	Intervención-Tesorería		Vicetesorero
A	A1	5	Secretaría-Intervención		Secretario-Interventor
A	A1	1	Secretaría		Vicesecretario



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

ESCALA: ADMINISTRACIÓN GENERAL

GRUPO	SUBGRUPO	PLAZAS	SUBESCALA	CLASIFICACIÓN	DENOMINACIÓN
A	A1	7	Técnica		Técnico Admón. General
A	A2	8	De Gestión		Gestión
C	C1	50	Administrativa		Administrativo
C	C2	68	Auxiliar		Auxiliar
Agrupaciones Profesionales/E		4	Subalterna		Subalterno

ESCALA: ADMINISTRACIÓN ESPECIAL

GRUPO	SUBGRUPO	PLAZAS	SUBESCALA	CLASIFICACIÓN	DENOMINACIÓN
A	A1	1	Técnica	Técnicos superiores	Ingeniero de Caminos
A	A1	5	Técnica	Técnicos superiores	Arquitecto
A	A1	2	Técnica	Técnicos superiores	Médico
A	A1	1	Técnica	Técnicos superiores	Psicólogo
A	A1	1	Técnica	Técnicos superiores	Sociólogo
A	A1	6	Técnica	Técnicos superiores	Licenciado en Derecho
A	A1	5	Técnica	Técnicos superiores	Economista
A	A1	2	Técnica	Técnicos superiores	Periodista
A	A1	1	Técnica	Técnicos superiores	Licenciado en Informática
A	A1	1	Técnica	Técnicos superiores	Licenciado en Historia
A	A1	1	Técnica	Técnicos superiores	Técnico Admón. Especial
A	A2	1	Técnica	Técnicos medios	Técnico Medio Turismo
A	A2	9	Técnica	Técnicos medios	Ingeniero Técnico Obras Públicas
A	A2	8	Técnica	Técnicos medios	Arquitecto Técnico
A	A2	1	Técnica	Técnicos medios	Ingeniero Técnico Agrícola
A	A2	1	Técnica	Técnicos medios	Fisioterapeuta
A	A2	5	Técnica	Técnicos medios	Maestro Educador
A	A2	2	Técnica	Técnicos medios	Profesor E.G.B.
A	A2	1	Técnica	Técnicos medios	Profesor Escuela de Folclore
A	A2	1	Técnica	Técnicos medios	Analista Aplicaciones
A	A2	1	Técnica	Técnicos medios	Informática, Sistemas, Redes y Seguridad
A	A2	1	Técnica	Técnicos medios	Ingeniero Técnico Industrial
A	A2	2	Técnica	Técnicos medios	Asistente Social
A	A2	1	Técnica	Técnicos medios	Archivero
A	A2	1	Técnica	Técnicos medios	Agente Sociocultural
A	A2	4	Técnica	Técnicos medios	Gestor Tributario
A	A2	2	Técnica	Técnicos medios	Técnico Medio Tributaria
A	A2	1	Técnica	Técnicos medios	Técnico Medio Rama Económica
A	A2	1	Técnica	Técnicos medios	Ingeniero Técnico Informático
A	A2	1	Técnica	Técnicos medios	Técnico Medio en Tecnologías de Información Geográfica
C	C1	5	Técnica	Técnicos Auxiliares	Programador Informática
C	C1	2	Técnica	Técnicos Auxiliares	Delineante
C	C1	1	Técnica	Técnicos Auxiliares	Técnico Auxiliar Topografía
C	C1	1	Técnica	Técnicos Auxiliares	Agente Sociocultural
C	C1	1	Técnica	Técnicos Auxiliares	Animador Sociocultural
C	C1	4	Técnica	Técnicos Auxiliares	Técnico Auxiliar Informática
C	C1	7	Servicios Especiales	Cometidos Especiales	Encargado
C	C2	6	Servicios Especiales	Cometidos especiales	Auxiliar Enfermería
C	C2	91	Servicios Especiales	Personal de Oficios	Oficial
Agrupaciones Profesionales/E		53	Servicios Especiales	Personal de Oficios	Ayudante
Agrupaciones Profesionales/E		50	Servicios Especiales	Personal de Oficios	Operario



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

PERSONAL LABORAL

DENOMINACIÓN	NÚMERO PUESTOS
Director Deportes	1
Técnico promoción económica y empleo	1
Directora banda de música	1
Director Técnico Deportes	1
Médico	1
Coordinador deportivo	3
Administrativo	2
Encargado Oficinas y Servicios	1
Profesora danza	1
Profesor deportivo	2
Profesor coordinador deportivo	2
Monitor deportivo	5
Auxiliar deportivo	3
Monitor escuela de folclore	13
Oficial albañil	1
Oficial cerrajero	1
Oficial oficinas y servicios	1
Ayudantes de servicios	1
Ayudante de servicios múltiples	4
Ayudantes de servicios recepcionista	2
Operario de servicios	5
Profesor Auxiliar Banda de Música	3
Solista Banda de Música	15
Músicos	38

PERSONAL EVENTUAL

DENOMINACIÓN	NÚMERO PUESTOS
Jefe Gabinete Presidencia	1
Jefe de Comunicación Gabinete	1
Asesor Presidencia	1
Asesor Adjunto Presidencia	1
Secretario Presidencia	1
Asesor	10
Asesor-colaborador	5
Asesor-conductor	2

La plantilla de la Diputación Provincial de Guadalajara para el ejercicio 2021, constituida por la relación de plazas creadas y asignadas a cada una de las escalas, subescalas, clases y categorías en lo funcional, por las plazas según los grupos de clasificación en lo laboral y por la relación de plazas de personal eventual, integrada tanto por aquellas que están ocupadas como las vacantes, es la que figura en las tablas anteriores.

2.1.3.1. Efectivos de la Diputación Provincial atendiendo a su naturaleza jurídica.

A uno de febrero de 2021 el número de efectivos de la Diputación Provincial de Guadalajara era de 430 empleados (sin contar al personal eventual), de los cuales 370 son funcionarios (de carrera e interinos) y 60 laborales (fijos y temporales). Véase al efecto la Ilustración 1.

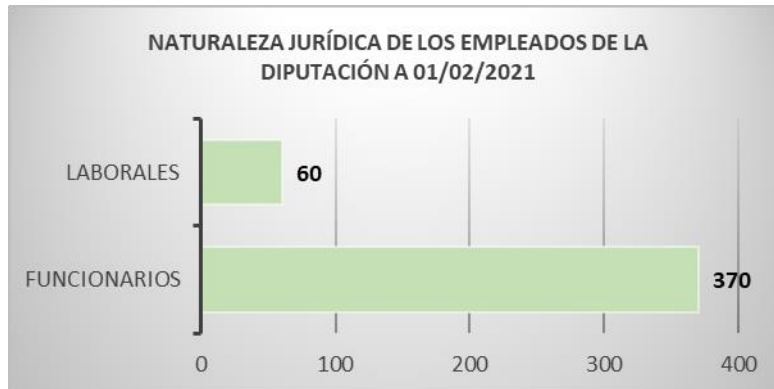
El número de puestos de personal eventual asciende a 22.



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

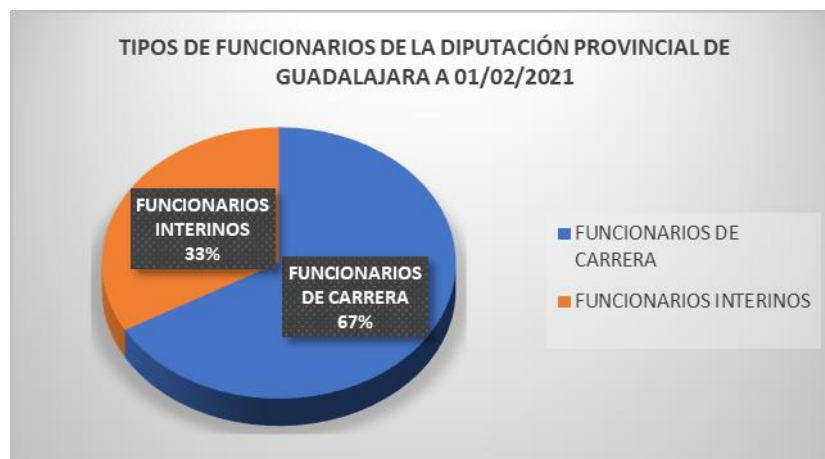
Ilustración 1: DISTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEADOS DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL POR SU NATURALEZA JURÍDICA



FUENTE: ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

De los 370 funcionarios existentes a uno de febrero de 2021, 247 son funcionarios de carrera y 123 funcionarios interinos (incluyendo en este grupo, además del personal que responde a esta figura típica, a aquellos funcionarios de carrera que se encuentran desempeñando, con carácter no definitivo, una plaza de un subgrupo superior -promoción interna temporal-). Por tanto, el régimen de temporalidad del personal funcionario es del 33,24%. Véase al efecto la Ilustración 2.

Ilustración 2: DISTRIBUCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DE LA DIPUTACIÓN



FUENTE: ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

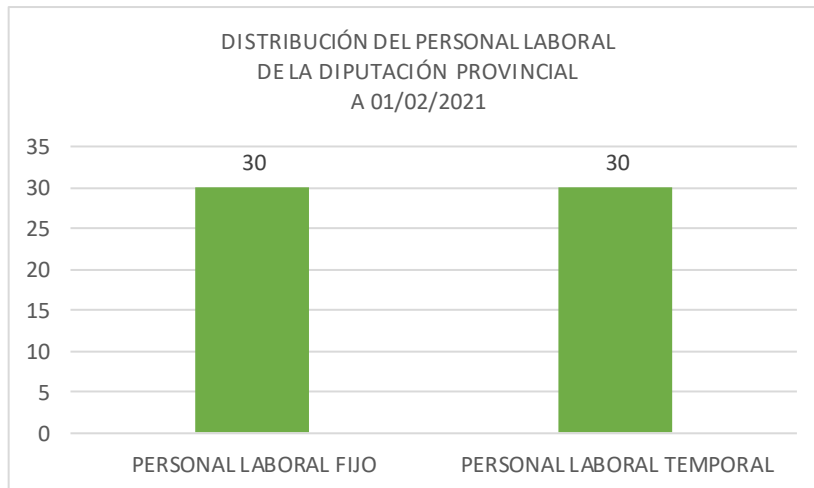
De los 60 efectivos existentes de personal laboral a uno de febrero de 2021, 30 son fijos y otros 30 temporales (incluyendo los indefinidos no fijos de la Banda Provincial de Música y una parte importante de los Monitores de la Escuela de Folclore), es decir, el régimen de temporalidad del personal laboral es del 50%. Véase al efecto la Ilustración 3.



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

Ilustración 3: DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL LABORAL DE LA DIPUTACIÓN

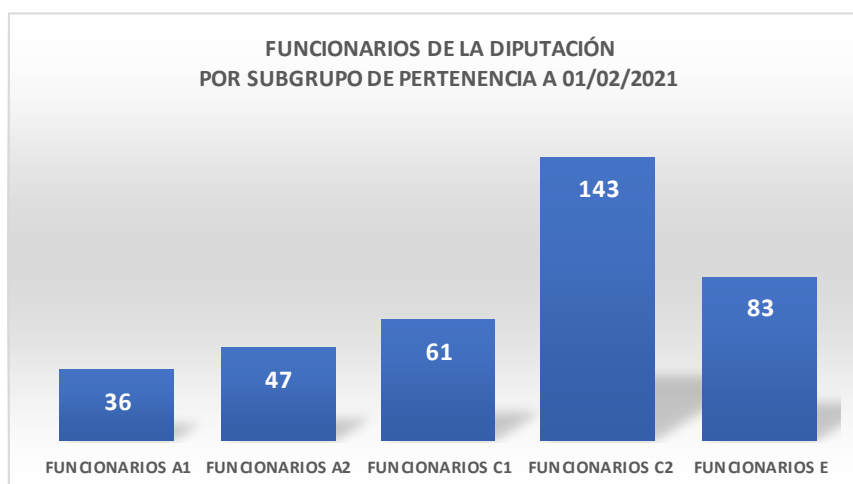


FUENTE: ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

2.1.3.2. Efectivos de la Diputación Provincial atendiendo a subgrupos (personal funcionario).

Como puede verse gráficamente a continuación, el personal funcionario de la Diputación Provincial de Guadalajara se reparte por subgrupos de pertenencia de la siguiente manera: Subgrupo A1: 36 efectivos, subgrupo A2: 47 efectivos, subgrupo C1: 61 efectivos, subgrupo C2: 143 efectivos, y subgrupo E (Agrupaciones Profesionales): 83 efectivos.

Ilustración 4: DISTRIBUCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS POR SUBGRUPO



FUENTE: ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

2.1.3.3. Efectivos de la Diputación Provincial atendiendo a Grupos (personal laboral).

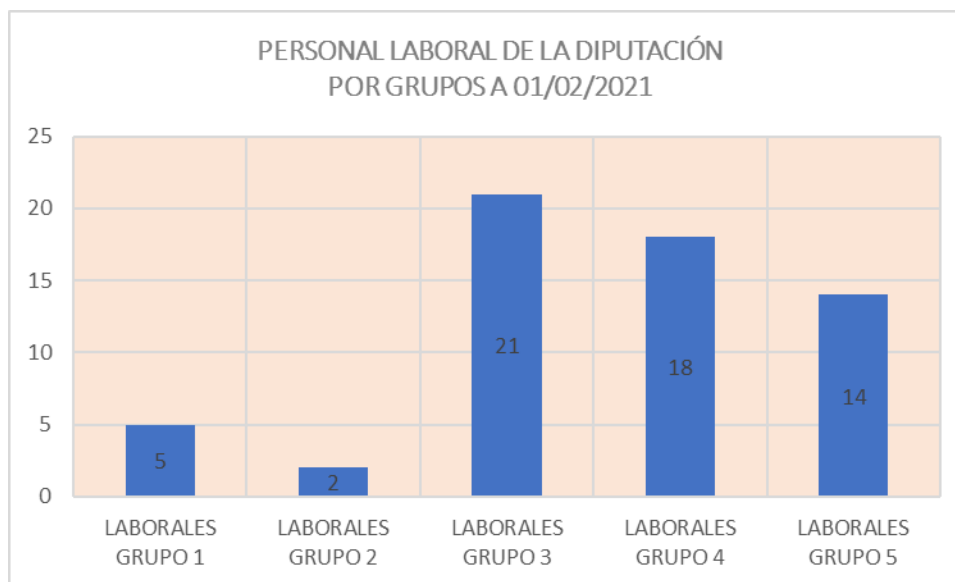


EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

La distribución del personal laboral de la Diputación por Grupos (Ilustración 5) es la siguiente: Grupo 1: 5 efectivos, grupo 2: 2 efectivos, grupo 3: 21 efectivos, grupo 4: 18 efectivos, y grupo 5: 14 efectivos.

Ilustración 5: DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL LABORAL POR GRUPOS



FUENTE: ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

2.1.3.4. Efectivos de la Diputación Provincial atendiendo a la edad.

A pesar de la incorporación en el último año de más de una veintena de funcionarios interinos con cargo a plazas vacantes, pertenecientes fundamentalmente a las categorías de Administrativos y Auxiliares y cuyas edades se encuentran comprendidas en su mayor parte en la franja de 25 a 40 años, la edad de la mayoría de los 430 empleados a uno de febrero de 2021 es muy avanzada.

Así, a uno de febrero del presente año, 242 empleados de la Diputación Provincial de Guadalajara tienen 55 o más años, lo que representa el 56,28% del total, y solamente 32 empleados tienen menos de 40 años, lo que representa un pírrico 7,44% del total (véase la Ilustración 6).

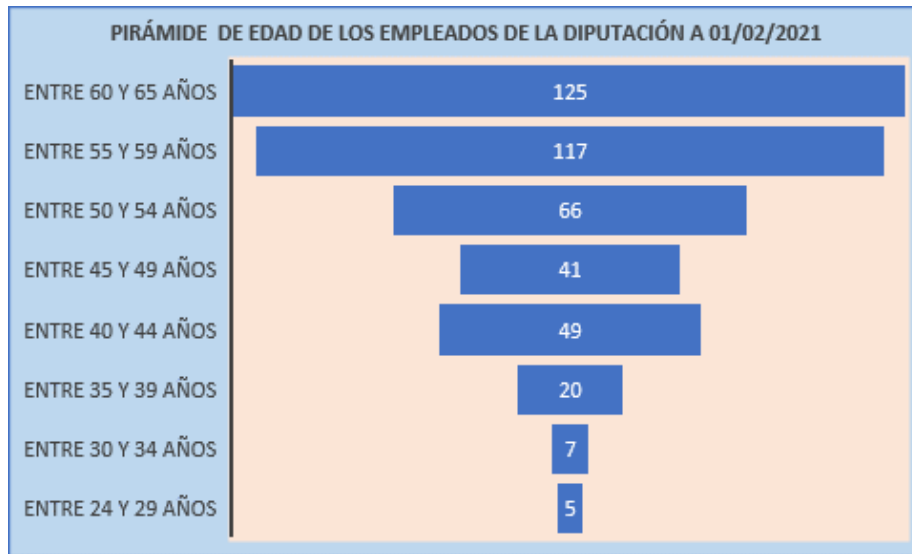
La edad media de la plantilla de la Diputación Provincial de Guadalajara a esta fecha se sitúa en 50,90 años.



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

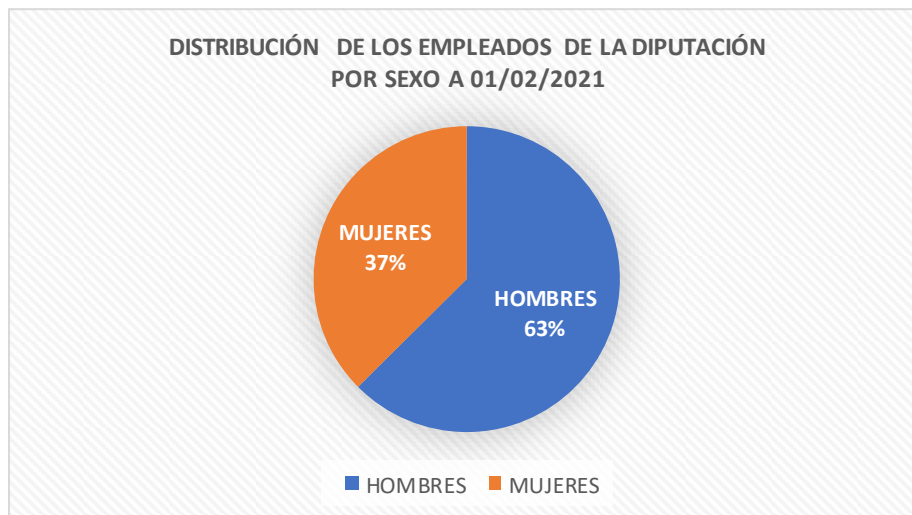
Ilustración 6: PIRÁMIDE DE EDAD DEL PERSONAL DE LA DIPUTACIÓN



FUENTE: ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

2.1.3.5. Distribución de efectivos en la Diputación Provincial (hombres y mujeres).

Ilustración 7: DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE LA DIPUTACIÓN POR SEXO



FUENTE: ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Como puede apreciarse en la ilustración anterior, en términos generales no existe una gran desproporción entre el número de empleadas y empleados de la Diputación Provincial de Guadalajara, aunque la plantilla no está equilibrada.

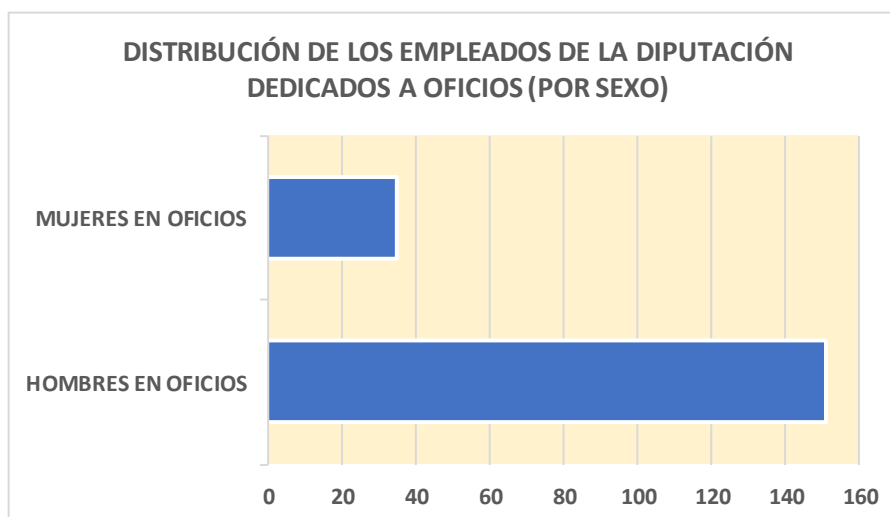


EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

No obstante, si consideramos las categorías de Operarios, Ayudantes, Oficiales y Encargados (en las distintas especialidades), orientadas fundamentalmente a obras y cometidos afines (Servicios de Infraestructuras Provinciales y Centros Comarcales, Mantenimiento, Eficiencia Energética y Taller), la distribución varía notablemente: el porcentaje de empleados representa el 84,18% y el de empleadas el 18,82% del total (véase al efecto la Ilustración 8).

Ilustración 8: DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE OFICIOS DE LA DIPUTACIÓN POR SEXO



FUENTE: ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

3. LAS ÁREAS DE MEJORA (LOS PROBLEMAS POR RESOLVER)

Todas las organizaciones se enfrentan a contratiempos que les impiden o dificultan el cumplimiento de sus objetivos o metas, es decir, tienen problemas. En alguna ocasión estos problemas se solucionan de manera intuitiva, pero frecuentemente, si no se abordan sistemáticamente, se hacen crónicos y limitan su desarrollo.

Siguiendo la metodología científica, corresponde ahora la fijación de los problemas (o áreas de mejora) y determinar su alcance, es decir, señalar qué aspectos negativos estamos experimentando, nosotros o nuestros “usuarios” (municipios y otras entidades locales, ciudadanos, etc.), qué está funcionando de forma inadecuada o qué no está funcionando.

Se analizarán los problemas considerados más acuciantes en relación con la plantilla de la Diputación Provincial de Guadalajara y otras cuestiones conexas, cuya solución resulte factible y que requieran de unos recursos disponibles.



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

Estos problemas o áreas de mejora de la Diputación Provincial de Guadalajara se han puesto de manifiesto por los alcaldes y concejales de nuestros municipios en la jornada celebrada el día 16 de noviembre de 2019 (con una participación de 177 ediles, y entre cuyas actividades se contestó a una encuesta de satisfacción sobre los servicios prestados por la Diputación Provincial de Guadalajara y las consiguientes propuestas de mejora), por los jefes de los distintos Servicios en la correspondiente ficha (que se remitió en los días 10 y siguientes del mes de febrero de 2021, con motivo de la elaboración de este Plan), por los miembros del equipo de gobierno de la Corporación Provincial y del resto de diputados, por las representaciones sindicales y por un buen número de empleados y empleadas.

3.1. PRIMER ASPECTO NEGATIVO (“PROBLEMA”): INADECUACIÓN DE LA PLANTILLA A LAS NECESIDADES ACTUALES DE LA PROVINCIA

Como fácilmente puede observarse en las tablas que recogen la plantilla de la Diputación Provincial, existe un amplio número de plazas que traen causa de los denominados “servicios impropios”, de establecimientos que en su día pertenecieron a esta Corporación Provincial pero que ahora forman parte de otras Administraciones o incluso que han dejado de existir. Así, por ejemplo, todavía contamos con plazas de personal sanitario -procedentes del antiguo Hospital Provincial Ortiz de Zárate- (tres plazas de médicos, una de fisioterapeuta y seis de auxiliares de enfermería), con plazas que en su día estaban adscritas al añejo “Colegio San José” (cinco de maestros educadores y dos profesores de E.G.B.), etc.

También existen “subdivisiones” de plazas -constituyen plazas distintas- que carecen de sentido, al menos hoy en día, y que dificultan sobremanera la prestación eficaz y eficiente de los servicios. Por poner unos ejemplos: Dentro del personal laboral y en cuanto a los servicios prestados en el polideportivo, figuran como plazas diferenciadas las de profesor-coordinador deportivo, profesor deportivo, monitor deportivo y auxiliar deportivo -ninguno de ellos con titulación específica-; o la diferenciación existente entre las categorías de Operario y Ayudante, ambos pertenecientes al subgrupo E (Agrupaciones Profesionales).

De otro lado, la mayor parte de las propuestas realizadas van en una misma dirección: para atender las necesidades actuales que demanda nuestra provincia se requieren más técnicos, más efectivos de algunas de las plazas ya existentes y, especialmente, de otras especialidades nuevas, y más personal de oficios y servicios dotados de las titulaciones y competencias actuales. Se precisan, entre otras, plazas de técnicos en Derecho y Economía, de Medio Ambiente, ingenieros de diversas ramas y arquitectos, etc.



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

Especial trascendencia tiene en este sentido la propuesta de especialización del Servicio Provincial de Recaudación, que pretende la “transformación” de las plazas de Administrativo de Administración General y las de Auxiliar de Administración General, veintiocho en total, en plazas de Agentes y Auxiliares Tributarios, respectivamente.

Del mismo modo, en el Servicio de Educación y Cultura se pretende la creación de las plazas de Auxiliares de Archivos, Bibliotecas y Museos.

3.2. SEGUNDO ASPECTO NEGATIVO: ALTA TEMPORALIDAD

Las Administraciones públicas deben velar por ofrecer un empleo estable y de calidad, tanto como premisa para una adecuada prestación de servicios, como desde la garantía de los derechos de los empleados públicos.

El problema de la temporalidad en el sector público no es exclusivo de España (en Alemania, por poner un ejemplo, ronda el 18%), si bien en nuestro País, debido al paso del tiempo, a los duros ajustes fiscales llevados a cabo entre 2010 y 2016, con unas tasas de reposición tan drásticas, y a otros factores añadidos, ha adquirido dimensiones muy importantes (según los datos de la Encuesta de Población Activa -EPA- correspondientes al cuarto trimestre de 2019, la tasa de temporalidad en las Administraciones Públicas se mantiene en un 27,8% -aunque de forma muy desigual entre ellas-) y se ha convertido en algo estructural, cuya resolución requiere de decisiones estratégicas bien planteadas, como dice Jiménez Asensio (Doctor en Derecho, catedrático, abogado, consultor de Administraciones Públicas, y uno de los mayores expertos en materia de planificación de recursos).

Conscientes de la problemática, ya el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo (BOE núm. 74, de 26 de marzo de 2018) establecía el objetivo general de reducir drásticamente la temporalidad en el sector público, hasta situarla como máximo en un 8%.

Ya en estos días, el Ministro de Política Territorial y Función Pública ha manifestado con fecha 29 de marzo de este año que se va a modificar el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), para limitar la interinidad en las Administraciones Públicas y cumplir así con las exigencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su interpretación del Acuerdo Marco recogido en la Directiva 1999/70.

Pues bien, centrándonos en la Diputación Provincial de Guadalajara y como ya se ha puesto de manifiesto, el régimen de temporalidad del personal funcionario (incluidos los que ya son funcionarios de carrera pero que se encuentran desempeñando plazas de superior subgrupo -promoción interna



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

temporal-) es del 33,24%, y en el personal laboral del 50%. Es decir, la temporalidad del conjunto de los empleados de la Diputación Provincial (excluidos esta vez los funcionarios en situación de promoción interna temporal) es del 31,40%.

3.3. TERCER ASPECTO NEGATIVO: ENVEJECIMIENTO DEL PERSONAL

La incorporación a la Diputación Provincial de Guadalajara del elevado número de empleados que se produjo en los años ochenta, similar a la del resto de las Administraciones Públicas o, al menos, de las Administraciones locales, implica que ahora éstos superen la barrera de los 50 años. Y esta tendencia al envejecimiento no ha sido paliada durante los últimos diez años debido fundamentalmente a la crisis económica, ya que no hubo apenas tasa de reposición (convocatoria de las plazas de los empleados que se han ido jubilando). El resultado es, pues, una plantilla muy envejecida.

En este sentido y como ya se ha referido, en la Diputación Provincial de Guadalajara 242 empleados tienen 55 o más años, lo que representa el 56,28% del total, y solamente 32 empleados tienen menos de 40 años, lo que representa un pírrico 7,44% del total. La edad media de la plantilla de la Diputación Provincial de Guadalajara se sitúa en la elevada cifra de 50,90 años.

Y existen estudios que no descartan que un envejecimiento excesivo de la plantilla determine, en mayor o menor medida, una potencial falta de eficacia y de eficiencia de la Administración Pública.

Así, siguiendo a Carles Ramió, el personal con una elevada franja de edad posee mucha experiencia, pero con la externalidad negativa que es más absentista por enfermedades vinculadas a su madurez y, además, por el desgaste motivacional propio de los empleados con una dilatada trayectoria profesional. A esta problemática derivada del desgaste de la salud física y psicosocial hay que añadir la obsolescencia de las personas con mayor edad en relación con la nueva organización del trabajo derivada de las tecnologías de la información y, en el futuro, también de la robótica. Las hipótesis sobre este ítem son las siguientes:

- A medida que aumenta la edad los empleados públicos padecen más dolencias físicas que incrementan su absentismo.
- A medida que aumenta la edad los empleados públicos van sufriendo un proceso de desgaste emocional de carácter personal (muertes de familiares, atención a sus progenitores ancianos, problemas de convivencia con los hijos, divorcios, etc.) y esto puede afectar a su nivel



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

de motivación general que implique menor productividad en el trabajo (no obstante, existen, en sentido contrario, recientes estudios que demuestran que el índice de felicidad se incrementa a partir de los 50 años -*Oficina Nacional de Estadística Británica, 2016; Alarcón, 2001*-. Estos estudios exponen cómo la felicidad suele ser elevada hasta los 20 años y luego va decayendo hasta sus niveles más bajos entre los 40 y los 50 años. A partir de los 50 años el índice de felicidad va incrementado sin interrupciones hasta el final de la vida. A nivel laboral habría que aprovechar esta tendencia ya que los estudios también hacen referencia a que esta felicidad guarda también relación con la actividad laboral).

- A medida que aumenta la edad organizativa (tiempo trabajando en la misma institución) los empleados pueden tener una tendencia hacia la desmotivación debido a una acumulación de malas experiencias, de expectativas frustradas, de cansancio por la rutina en el trabajo y por constantes cambios políticos (que generan unas reiteradas fracturas y vueltas hacia atrás) que desgastan el clima de los empleados públicos.
- A medida que la edad de los empleados públicos se va aproximando a la edad de jubilación su adaptación a los trascendentales cambios, fundamentalmente en materia de nuevas tecnologías y de nuevas formas de organización, no resulta fácil, mostrando éstos una cierta renuncia al necesario reciclaje.

3.4. CUARTO ASPECTO NEGATIVO: EXCESIVO IMPORTE DE LOS GASTOS DE PERSONAL

Como ya se apuntó anteriormente, dado el nivel de ingresos de la Diputación Provincial de Guadalajara, una gestión eficiente del gasto es la única alternativa válida para la prestación de los servicios encomendados.

Así, un elevado capítulo I del presupuesto determina, necesariamente, una minoración del resto.

En este sentido, en la Tabla 2 se exponen los importes de los presupuestos de la Diputación Provincial de Guadalajara y de sus capítulos I, ejercicios 2016-2021 (en la que reseña, entre otros datos, que el capítulo I del presupuesto para el ejercicio 2021 representa el 35,05% del total).

Completando lo anterior, se reseñan a continuación las obligaciones reconocidas netas de los gastos de personal e indemnizaciones por razón del servicio de las diputaciones Provinciales de comunidades autónomas sin órgano de control externo propio, ejercicio de 2017:



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

DIPUTACIÓN PROVINCIAL	OBLIGACIONES RECONOCIDAS NETAS GASTOS DE PERSONAL E INDEMNIZACIONES 2017	TOTAL DEL PRESUPUESTO DE GASTOS	PORCENTAJE
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALBACETE	52.708.002,62€	90.131.652,84€	58,48%
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BADAJOZ	31.543.286,21€	140.086.961,55€	22,52%
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES	36.864.168,48€	124.683.451,21€	29,57%
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CIUDAD REAL	27.469.095,54€	104.699.691,17€	26,24%
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CUENCA	18.902.956,73€	55.898.755,28€	33,82%
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA	17.136.295,61€	56.832.100,76€	30,15%
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO	37.069.231,25€	132.760.711,64€	27,92%

FUENTE: INFORME DE FISCALIZACIÓN NÚM. 1382 DEL TCu

Un dato de especial relevancia, en íntima conexión con la avanzada edad de la plantilla de la Diputación Provincial, es el elevado coste derivado del abono de trienios (recuérdese que casi el 57% de la plantilla de la Diputación Provincial de Guadalajara tiene 55 años o más).

Así, en el ejercicio 2020, la Diputación Provincial de Guadalajara ha abonado a sus empleados en concepto de antigüedad la cantidad de 986.737,62€. Y las previsiones para el presente ejercicio, recogidas en el listado de Plazas / Puestos a fecha 12 de abril del corriente año, son de 1.066.670,88€, habiéndose pagado ya en el primer trimestre la cantidad de 219.500,62€.

Las previsiones de pago por el concepto antigüedad de los empleados de la Diputación nacidos en los años 1957-1960, en el presupuesto de 2021, son las siguientes:

- Antigüedad de los empleados nacidos en 1957: 102.264,14€
- Antigüedad de los empleados nacidos en 1958: 122.444,87€
- Antigüedad de los empleados nacidos en 1959: 107.154,13€
- Antigüedad de los empleados nacidos en 1960: 104.198,34€

3.5. QUINTO ASPECTO NEGATIVO: IMPORTANTE DESEQUILIBRIO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LOS SERVICIOS DE C. COMARCALES, MANTENIMIENTO, EFICIENCIA ENERGÉTICA Y TALLER, INFRAESTRUCTURAS PROVINCIALES Y AFINES.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal, reconocido por nuestra Constitución y por la Unión Europea, y regulado en distintas leyes.

En este sentido, el artículo 9.2 CE consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Y el artículo 40 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre hombres y mujeres de Castilla-La Mancha (dedicado a la igualdad en el empleo del sector público), establece que las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha desarrollarán las medidas necesarias para que mujeres y hombres alcancen condiciones de igualdad efectiva en el acceso y promoción al empleo público; y que en la negociación colectiva se promoverá un catálogo de medidas efectivas para garantizar la igualdad retributiva, para la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos, cuerpos y categorías, y para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o profesional.

Y, aunque en cómputo global la distribución de los empleados de la Diputación Provincial de Guadalajara por sexo no alcanza, en el contexto en el que nos movemos, una gran diferencia (63% de empleados frente al 37% de empleadas -de las cuales, eso sí, el 43,47% desempeñan puestos de dirección-), en el ámbito de los servicios de obras y afines, categorías de Operario, Ayudante, Oficial y Encargado, la desproporción es desorbitada (un 84,18% son hombres y un 18,82% mujeres).

En este sentido, según destacan los expertos en la materia, que este tipo de profesiones estén fuertemente “masculinizadas” es debido, en gran manera, a los condicionantes educativos y sociales y a que la orientación académica y profesional no ha llegado suficientemente a tiempo; circunstancias que no parecen darse con la misma intensidad en las nuevas generaciones.

3.6. SEXTO ASPECTO NEGATIVO: FALTA DE ADAPTACIÓN DE UNA PARTE DE LOS EMPLEADOS A LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y A LAS NUEVAS FORMAS DE GESTIÓN

El empleado público es la pieza clave de la transformación digital y para ello resulta fundamental su capacitación en las competencias digitales, una realidad en la que coinciden todos los actores. Y, aunque debe tenerse en consideración que en las Administraciones Públicas existen múltiples escalas, subescalas y que no todas ellas necesitan de las mismas competencias digitales, lo cierto es que una buena parte de aquellos empleados que requieren de dichas capacitaciones, por circunstancias variadas (edad, desmotivación, comodidad, etc.), no las poseen ni aspiran a ello.

Los duraderos y profundos cambios en las tecnologías y las nuevas formas de organización del trabajo generan con el tiempo la necesidad perpetua del reciclaje de los empleados públicos. La capacidad constante de aprender forma parte de las competencias adquiridas por las últimas generaciones de profesionales. Pero puede llegar un momento en que los cambios, que son tan enormes y profundos, abrumen la capacidad de adaptación profesional de las personas con una edad avanzada. Además,



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

cuando se acerca el momento de la jubilación (y ello puede suceder, según algunos expertos en la materia, hasta quince años antes) puede existir una tendencia a la relajación y a dejarse llevar sin un renovado esfuerzo de reciclaje. Existe un interesante artículo sobre el absentismo de los empleados públicos del ayuntamiento de Vitoria durante diez años (2006-2015) elaborado por Feliciano Pérez (2016) que puede servir de referencia. Este trabajo demuestra la hipótesis de que la Incapacidad Transitoria por Enfermedad Común (bajas por enfermedades leves de tres o menos días) no está directamente vinculada a la salud (relación de causalidad), sino a la interacción sistémica de la persona, puesto y entorno. Es decir, hay una causalidad en el absentismo por deficiencias en la motivación, el tipo de trabajo y por el clima organizativo.

Uno de los retos a los que se enfrenta el sector público para completar el ciclo de transformación digital es la adecuación de los perfiles profesionales a los desafíos presentes y futuros, siendo preciso dar prioridad a la captación de inteligencia y talento e incorporar al sector público nuevas competencias en las áreas más conectadas con la innovación, la tecnología y capacidades para la asunción del nuevo escenario, un escenario VUCA (acrónimo utilizado para describir o reflejar la volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad de condiciones y situaciones). Es en este punto donde debemos subrayar la importancia de las competencias profesionales, tanto tecnológicas como de soft law (reglas de conducta que en principio no tienen fuerza jurídica vinculante, aunque produzcan efectos prácticos) para el desempeño de sus funciones, con una actitud crítica, capacidad de preguntar y de cuestionar en permanente clave de mejora, garantizando la adecuación de los modelos de captación de talento público, pero también el reskilling (aprendizaje constante de nuevas habilidades) del ya existente.

Considerar que la transformación es sólo digital, con un enfoque limitado exclusivamente a la utilización y el conocimiento de las tecnologías y herramientas digitales más sofisticadas, en la digitalización de los procesos, sería un error. Porque al margen de cuestiones de orden tecnológico, la aplicación de las tecnologías en ámbitos tan complejos como el público, requiere no sólo de recursos tecnológicos sino también de competencias blandas, liderazgo por parte de los responsables para asumir este proceso de transformación cultural. No olvidemos que la digitalización es una de las políticas palanca en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y que la transición digital es, precisamente, uno de los objetivos declarados del Plan de Recuperación para Europa al que, precisamente, se destinan los Fondos Next Generation, objetivo que solo será posible con el concurso necesario de las personas al servicio del sector público.

En la década de 2020 se están consolidando elementos que hasta hace unos años se consideraban aún como tendencias de futuro:



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

- ✓ Una Administración orientada al dato (data driven): los datos como materia prima para la toma de decisiones y la gestión diaria de los servicios.
- ✓ Servicios electrónicos personalizados y proactivos: el éxito de los servicios públicos se mide en función del uso y apreciación que reciben de la ciudadanía.
- ✓ Trabajo colaborativo: se impulsan los equipos, internos e interadministrativos, para producir innovación. Esto conlleva compartir datos, conocimiento, soluciones.
- ✓ Flexibilidad y trabajo por objetivos: el auge del teletrabajo produce una desvinculación del tiempo y el espacio, mediada por la tecnología, e introduce el desempeño por resultados, frente al modelo de presentismo. Lo importante es lo que se hace y no dónde se hace.
- ✓ Automatización de las tareas más rutinarias: van desapareciendo las tareas que menos valor aportan y se potencian aquellas que producen innovación y mejora de la calidad de los servicios.
- ✓ La transparencia como opción por defecto: a partir de una buena gestión de datos, se cumple con la meta de poder acceder a toda la información pública.
- ✓ La rendición de cuentas: la información pública se analiza y se pone en relación con las actuaciones y los objetivos para que la ciudadanía pueda entender la acción pública y pueda colaborar en su supervisión y mejora.
- ✓ Modelo relacional enriquecido: el espacio constructivo de relaciones entre la ciudadanía y la Administración se enriquece con la multiplicación de canales y de recursos que se adaptan a todo tipo de destinatarios.
- ✓ Codiseño de servicios públicos: la tecnología acerca a la ciudadanía y facilita entornos de decisión participada, que sirven de verdaderos laboratorios para la mejora de los servicios públicos.

3.7. SÉPTIMO ASPECTO NEGATIVO: CARENCIA DE UN SISTEMA QUE MIDA Y VALORE LA CONDUCTA PROFESIONAL Y EL RENDIMIENTO O EL LOGRO DE RESULTADOS. FALTA DE RECONOCIMIENTO, EN ALGUNOS CASOS, DE LAS TAREAS Y FUNCIONES DESARROLLADAS EN LA PRÁCTICA

La Diputación Provincial de Guadalajara no cuenta con un sistema que valore o mida la implicación de sus empleados, su rendimiento o el logro de los objetivos, ni tan siquiera tiene establecido como concepto el complemento de productividad (retribución complementaria destinada a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo).



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

La doctrina defiende firmemente la importancia de establecer procesos de evaluación de desempeño en las organizaciones y que éstos sean gestionados de manera efectiva y acorde a los avances tecnológicos que existen actualmente. Los motivos son los siguientes:

- a) Incrementa la productividad
- b) Contribuye al desarrollo profesional del empleado
- c) Mejora la comunicación
- d) Prevención y detección de problemas
- e) Toma de decisión
- f) Detectar y Fidelizar el talento
- g) Motivación
- h) Transparencia
- i) Fomento de la responsabilidad conjunta
- j) Establecer Planes de Formación coherentes

Por otro lado, hemos de considerar que la legislación sobre función pública obliga a las Administraciones Públicas a establecer este tipo de sistemas.

Así, el artículo 20.1 TREBEP (evaluación del desempeño) preceptúa que las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados.

Por su parte, el artículo 66 de la Ley 4/2011, de Empleo Público de Castilla-La Mancha, determina que las Administraciones Públicas de Castilla-La Mancha deben establecer sistemas que permitan la evaluación del desempeño de su personal. Y el artículo 64.2 que la carrera profesional horizontal requiere la aprobación previa de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el artículo 66.

4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS / OPERATIVOS

- 4.1. REDUCIR EL ÍNDICE DE TEMPORALIDAD EN LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA POR DEBAJO DEL 8%.
- 4.2. ADECUAR LA PLANTILLA DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA A LAS NECESIDADES REALES AL MENOS EN UN 90% (ESPECIALIDADES Y EFECTIVOS).
- 4.3. REJUVENECER LA PLANTILLA DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA BAJANDO LA EDAD MEDIA AL MENOS UN 10%.



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

- 4.4. REDUCIR EL DESEQUILIBRIO ENTRE HOMBRES Y MUJERES UN 5% A NIVEL GENERAL Y UN 15% EN LOS SECTORES DE OFICIOS Y SERVICIOS.
- 4.5. REDUCIR EL IMPORTE DE LAS OBLIGACIONES RECONOCIDAS NETAS DE LOS GASTOS DE PERSONAL E INDEMNIZACIONES (FUNCIONARIOS Y LABORALES) EN UN 5% Y LOS GASTOS DEL CAPÍTULO I DEL PRESUPUESTO TAMBIÉN EN UN 5%.
- 4.6. CONSOLIDAR LA MEJORA EN EL CLIMA LABORAL Y AUMENTAR EN UN 20% LA IMPLICACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA EN LAS ACTIVIDADES DE MEJORA.
- 4.7. SER CAPACES DE UTILIZAR POR PARTE DE LOS EMPLEADOS DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA ADSCRITOS A SERVICIOS DE ADMINISTRACIÓN AL MENOS EL 80% DE LAS APLICACIONES DERIVADAS DE LA ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA

5. PLANES DE ACCIÓN PARA LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS OPERATIVOS (ACCIONES, PLAZOS DE EJECUCIÓN Y RESPONSABLES)

Los planes de acción están interconectados y sirven, en algunos casos, para la consecución de varios objetivos al mismo tiempo, por lo que su encuadre en uno o en otro lo es a efectos meramente expositivos.

5.1. Plan de acción del objetivo “REDUCIR EL ÍNDICE DE TEMPORALIDAD EN LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA POR DEBAJO DEL 8%”.

Para lograr cumplir el objetivo reseñado se proponen las siguientes acciones:

- 5.1.1 Ejecutar de forma conjunta, salvo excepciones puntuales debidamente motivadas, las ofertas de empleo público de la Diputación Provincial de Guadalajara correspondientes a los ejercicios 2018 (BOP número 247, de 27 de diciembre de 2018), 2020 (BOP número 239, de 17 de diciembre de 2020) y 2021 (pendiente de aprobar y en la que se incluirían, con carácter general, las plazas ocupadas mediante promoción interna temporal y todas aquellas que la legislación estatal permita). Las convocatorias de consolidación / estabilización de las



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

plazas se aprobarían en el último trimestre de 2021 y las pruebas selectivas se celebrarían a lo largo de 2022 y primer trimestre de 2023. Solamente considerando las convocatorias de las ofertas de empleo de 2018 y 2020, se estima que el índice de temporalidad del personal funcionario interino (incluido los empleados en promoción interna temporal) se reduciría en un 15,13% (alcanzando el 18,11%), y que el índice de temporalidad del personal laboral se reduciría en un 23,33% (alcanzando un 6,67%).

Con carácter excepcional y a petición de la totalidad de las representaciones sindicales, no se procederá a las convocatorias de consolidación / estabilización de empleo correspondientes a aquellas plazas de la Banda Provincial de Música incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2018 ocupadas por los empleados que carecen de la titulación correspondiente al subgrupo C1 o similar; por tener la condición de personal laboral indefinido no fijo y no requerírseles en su día (hace 20-30 años) dicha titulación, y no poderse llevar a efecto la meritada consolidación.

Será responsabilidad de la Delegación de Empleo Público y Régimen Interior.

- 5.1.2. Sin perjuicio de las previsiones que se contengan en la próxima modificación del TREBEP respecto a la reducción de la temporalidad en el sector público, aprobar cada año, a partir de 2022 y durante la vigencia del Plan, una oferta de empleo público lo más extensa posible con objeto de alcanzar el objetivo fijado. Será responsabilidad de la Delegación de Empleo Público y Régimen Interior.

5.2. Plan de acción del objetivo "ADECUAR LA PLANTILLA DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA A LAS NECESIDADES REALES AL MENOS EN UN 90%".

- 5.2.1. Transformar aquellas plazas de la plantilla que no respondan a las necesidades actuales de la Administración Provincial que se vayan quedando vacantes y que no se amorticen. Será responsabilidad de la Delegación de Empleo Público y Régimen Interior.
- 5.2.2. Transformar gradualmente (dadas las distintas especialidades existentes) las plazas de Operarios en Ayudantes (ambas adscritas al subgrupo E / Agrupaciones Profesionales). Se accederá a la plaza de superior



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

categoría tras la prestación efectiva de cinco años de servicios en la Diputación Provincial de Guadalajara en la plaza de Operario y la superación de un curso selectivo. Las convocatorias, a las que también podrán presentarse los funcionarios interinos con cargo a plaza comenzarán a partir del último trimestre de 2022. Será responsabilidad de la Delegación de Empleo Público y Régimen Interior.

- 5.2.3. Constituir bolsas de trabajo, mediante las correspondientes convocatorias públicas en las que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, de todas aquellas especialidades que resulten o vayan a resultar necesarias.

5.3. Plan de acción del objetivo “REJUVENECER LA PLANTILLA DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA BAJANDO LA EDAD MEDIA AL MENOS UN 10%”.

- 5.3.1. Aprobar el siguiente programa para la jubilación voluntaria incentivada, incardinado dentro de la acción social de la Diputación Provincial de Guadalajara y dirigido al personal, funcionario y laboral, siempre que reúna las siguientes condiciones:
 - ✓ Cumplir los requisitos establecidos en cada momento en la normativa de Seguridad Social. En la actualidad, siempre que se tenga cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad exigida para acceder a la jubilación, según la previsión establecida en la disposición transitoria séptima sobre la aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social:

AÑO	PERÍODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

2024	38 años o más	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

FUENTE: MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

- ✓ Haber prestado servicios efectivos en las Administraciones Públicas u organismos de ellas dependientes durante al menos 20 años, y que al menos los 10 últimos lo hayan sido en la Diputación Provincial de Guadalajara (a estos exclusivos efectos también se considerará el tiempo prestado en situación de servicios especiales).
- ✓ Presentar en el Registro General de la Diputación Provincial de Guadalajara la correspondiente solicitud tres meses antes de que el interesado cumpla los requisitos para acceder a la pensión voluntaria anticipada prevista en la normativa de Seguridad Social.
- ✓ Queda excluido el personal que tenga normas estatales específicas de jubilación.

Las cuantías mínimas de los incentivos por jubilación anticipada serán las que figuran en la tabla que se inserta a continuación. La aplicación paulatina de la edad máxima de jubilación forzosa prevista en la normativa de Seguridad Social, señalada en el cuadro anterior, determinará cada año el cómputo sobre el cual el empleado anticipa su jubilación. Esto es, en el año 2021 el empleado que se jubile anticipadamente se le tendrán en cuenta 66 años, como edad legal de jubilación, para calcular los trimestres de anticipo y el abono de las cantidades correspondientes al incentivo. En el año 2022 la edad legal de jubilación establecida en 66 años y dos meses será la que se tenga en cuenta para calcular los trimestres de anticipo y el abono del correspondiente incentivo. Y así sucesivamente.



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

TIEMPO ANTERIOR A LA JUBILACIÓN FORZOSA LEGALMENTE ESTABLECIDA	CUANTÍA MÍNIMA DEL INCENTIVO	OBSERVACIONES
8 TRIMESTRES	CANTIDAD EQUIVALENTE A 12 MENSUALIDADES	Cada mensualidad comprenderá exclusivamente los conceptos de sueldo, antigüedad, complemento de destino y complemento específico
7 TRIMESTRES	CANTIDAD EQUIVALENTE A 10 MENSUALIDADES	Cada mensualidad comprenderá exclusivamente los conceptos de sueldo, antigüedad, complemento de destino y complemento específico
6 TRIMESTRES	CANTIDAD EQUIVALENTE A 9 MENSUALIDADES	Cada mensualidad comprenderá exclusivamente los conceptos de sueldo, antigüedad, complemento de destino y complemento específico
5 TRIMESTRES	CANTIDAD EQUIVALENTE A 8 MENSUALIDADES	Cada mensualidad comprenderá exclusivamente los conceptos de sueldo, antigüedad, complemento de destino y complemento específico
4 TRIMESTRES	CANTIDAD EQUIVALENTE A 6 MENSUALIDADES	Cada mensualidad comprenderá exclusivamente los conceptos de sueldo, antigüedad, complemento de destino y complemento específico
3 TRIMESTRES	CANTIDAD EQUIVALENTE A 4 MENSUALIDADES	Cada mensualidad comprenderá exclusivamente los conceptos de sueldo, antigüedad, complemento de destino y complemento específico
2 TRIMESTRES	CANTIDAD EQUIVALENTE A 3 MENSUALIDADES	Cada mensualidad comprenderá exclusivamente los conceptos de sueldo, antigüedad, complemento de destino y complemento específico
1 TRIMESTRE	CANTIDAD EQUIVALENTE A 1 MENSUALIDAD	Cada mensualidad comprenderá exclusivamente los conceptos de sueldo, antigüedad, complemento de destino y complemento específico

Las cuantías mínimas señaladas anteriormente se incrementarán, en su caso y atendiendo al subgrupo de pertenencia (o grupo análogo en caso del personal laboral) del empleado o empleada que se jubila de forma anticipada, con los siguientes coeficientes:

- Subgrupo E (Agrupaciones Profesionales): 1,25.
- Subgrupo C2: 1,20.
- Subgrupo C1: 1,10.

Las solicitudes serán resueltas y notificadas en el plazo máximo de dos meses, a contar desde el día siguiente a su presentación. Se entenderán desestimadas las solicitudes no resueltas en plazo. Su pago estará condicionado a la efectiva jubilación del interesado y se realizará dentro de los tres meses siguientes a la presentación de la notificación de la aprobación de la pensión de jubilación y sus características por el INSS. No obstante, una vez reconocido el derecho y a petición del interesado, podrá diferirse el pago hasta en tres anualidades por el mismo importe, sin que en ningún caso se devenguen intereses.

Con la aprobación por el Pleno Corporativo del presente Plan quedará derogado, en su totalidad, el artículo 37 del III Acuerdo Marco del Personal Funcionario de la



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

Diputación Provincial de Guadalajara (dedicado a los denominados “premios por jubilación”).

Será responsabilidad de la Delegación de Empleo Público y Régimen Interior.

- 5.3.2. Limitar la prolongación de la permanencia de los empleados públicos de la Diputación Provincial de Guadalajara en el servicio activo durante la vigencia del Plan a aquellos casos en los que acrediten necesidades de servicio. Sólo en estos casos podrá autorizarse dicha prolongación. Esta limitación operará a partir del ejercicio 2022. No obstante, si el personal afectado, a la edad legal de acceso a la jubilación ordinaria, de conformidad con las normas reguladoras del régimen de previsión social, no acreditara los años de servicio o de cotización necesarios para generar el cien por cien de la pensión que corresponda en cada supuesto, podrá solicitar la permanencia en el servicio activo al órgano competente para acordar su jubilación. En ningún caso dicha permanencia en el servicio activo podrá prorrogarse más allá de los setenta años, estando condicionada en todo caso a que la persona interesada fuera considerada apta para el servicio.

Será responsabilidad de la Delegación de Empleo Público y Régimen Interior.

5.4. Plan de acción del objetivo “REDUCIR EL DESEQUILIBRIO ENTRE HOMBRES Y MUJERES UN 5% A NIVEL GENERAL Y UN 10% EN LOS SECTORES DE OFICIOS Y SERVICIOS”.

- 5.4.1. Exigir, siempre que sea posible, titulaciones específicas, o las correspondientes habilitaciones, en las nuevas convocatorias de las plazas pertenecientes a la Administración Especial. Esta exigencia no será de aplicación para las convocatorias derivadas de las ofertas de empleo público de 2018, 2020 y 2021, ni para aquellas en las que las plazas estén cubiertas por personal interino con anterioridad a la aprobación del Plan. No implica costes adicionales. Será responsabilidad de la Delegación de Empleo Público y Régimen Interior.
- 5.4.2. Mantener el régimen de teletrabajo tras la finalización de la pandemia por COVID-19, previas las adaptaciones necesarias; favoreciendo, entre otras cuestiones, la



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

conciliación de la vida personal y profesional. Mientras dure la pandemia la regulación del teletrabajo será la establecida en el Decreto de Presidencia núm. 2020-1154, de fecha 15 de junio, sin perjuicio de las modificaciones puntuales que, de forma negociada con las representaciones sindicales, pudieran producirse. Esta pionera regulación será objeto de revisión general tras la finalización de la pandemia, con objeto de mantener este régimen de trabajo y de adecuarlo a la nueva realidad.

- 5.4.3. Incluir en el Plan de Igualdad de la Diputación Provincial de Guadalajara que se está elaborando todas aquellas medidas que, de forma negociada con las representaciones sindicales, coadyuven a la consecución del objetivo señalado.

5.5. Plan de acción del objetivo “REDUCIR EL IMPORTE DE LAS OBLIGACIONES RECONOCIDAS NETAS DE LOS GASTOS DE PERSONAL E INDEMNIZACIONES (FUNCIONARIOS Y LABORALES) EN UN 5%” Y LOS GASTOS DEL CAPÍTULO I DEL PRESUPUESTO TAMBIÉN EN UN 5%.

- 5.5.1. Amortizar en el período de duración del Plan entre el 5 y el 10% de las plazas que se queden vacantes. Será responsabilidad de la Delegación de Empleo Público y Régimen Interior.
- 5.5.2. Diferir la cobertura de al menos el 20% las plazas que se queden vacantes por jubilación anticipada de sus titulares. Será responsabilidad de la Delegación de Empleo Público y Régimen Interior.
- 5.5.3. Limitar la reducción de jornada en los contratos de relevo derivados de la jubilación parcial. Con carácter general, a partir de uno de enero de 2022 la reducción de jornada en los contratos de relevo derivados de la jubilación parcial de los trabajadores de la Diputación Provincial de Guadalajara será, como máximo, del 50 por 100. Será responsabilidad de la Delegación de Empleo Público y Régimen Interior.
- 5.5.4. Reducir los gastos del Capítulo I correspondientes al personal eventual al menos un 5%. Será responsabilidad de la Delegación de Empleo Público y Régimen Interior y se aplicará a partir del segundo semestre de 2023.



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

5.6. Plan de acción del objetivo “CONSOLIDAR EL PROGRESO EN EL CLIMA LABORAL Y AUMENTAR EN UN 20% LA PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA EN LAS ACTIVIDADES DE MEJORA”.

- 5.6.1. Establecimiento e implementación gradual, como programa piloto y conforme a las previsiones contenidas en el artículo 20 TREBEP, de la evaluación del desempeño de los empleados de la Diputación Provincial de Guadalajara. El sistema de evaluación será negociado con las representaciones sindicales y se adecuará, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicará sin menoscabo de los demás derechos de los empleados públicos. Una vez implementado el sistema se abordará la carrera profesional.

A tales efectos, en el presupuesto de la Diputación Provincial de Guadalajara para el ejercicio 2022 se habilitará una partida con una dotación de 75.000,00€. En los presupuestos correspondientes a los ejercicios siguientes, durante la vigencia del Plan, dicha cuantía se incrementará como mínimo conforme a las previsiones de la Ley General de Presupuestos del Estado.

Será responsabilidad de la Delegación de Empleo Público y Régimen Interior.

- 5.6.2. Mantener la promoción interna como uno de los ejes fundamentales de la política de recursos humanos de la Diputación Provincial de Guadalajara. En este sentido, siempre que sea posible y salvo razones objetivas debidamente motivadas, para la cobertura de las plazas vacantes se acudirá preferentemente a los propios recursos de la Corporación Provincial. Su ejecución no supone coste adicional alguno (más bien podría suponer economías, en algunos casos).

Será responsabilidad de la Delegación de Empleo Público y Régimen Interior.

- 5.6.3. Celebrar, en el período comprendido entre 2022 y 2023, un proceso de funcionarización para el personal laboral fijo de la Diputación Provincial de Guadalajara que, ocupando plazas de carácter estructural que tengan un mejor acomodo en la plantilla de funcionarios, deseen



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

acogerse al mismo. La implementación de esta medida supondría ahorrarnos la cotización por desempleo de todos aquellos empleados que accedan a la condición de funcionario de carrera.

Será responsabilidad de la Delegación de Empleo Público y Régimen Interior.

- 5.6.4. Celebrar, al menos con periodicidad bimensual, una reunión entre el Presidente y demás Diputados del Equipo de Gobierno que se estime conveniente con los Jefes de Servicio y Directores de la Diputación Provincial. El responsable de dicha actividad será el Jefe de Gabinete. No implica coste apreciable.
- 5.6.5. Celebrar, al menos con periodicidad semestral, una reunión entre los Jefes de Servicio y el personal a su cargo. Se trata de facilitar la coordinación, fomentar la transparencia, avanzar en la cultura de la responsabilidad y en el buen clima laboral. Los responsables de dichas actividades serán los jefes de los distintos Servicios. Su ejecución no implica un incremento apreciable de costes.

5.7. Plan de acción del objetivo “SER CAPACES DE UTILIZAR POR PARTE DE LOS EMPLEADOS DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA ADSCRITOS A LOS SERVICIOS DE ADMINISTRACIÓN AL MENOS EL 80% DE LAS APLICACIONES DERIVADAS DE LA ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA”.

- 5.7.1. Remitir a todos los empleados adscritos a los servicios de Administración, dentro del segundo semestre del presente año, la relación las aplicaciones, junto con los correspondientes manuales, utilizadas comúnmente en la Diputación Provincial de Guadalajara en relación con la Administración Electrónica. El responsable de dicha actuación será el Director de Servicios Administrativos, Contratación, Transparencia, Calidad y Evaluación o, en su defecto, el Jefe de Servicio de Informática y Nuevas Tecnologías.
- 5.7.2. Impartir por personal especializado, a lo largo de los once primeros meses del año 2022, acciones formativas de carácter eminentemente práctico sobre los aplicativos generalmente utilizados en la Diputación Provincial de



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

Guadalajara. La superación del curso será tenida en cuenta en la evaluación del desempeño y, en su caso, en los procesos de provisión de puestos de trabajo. Será responsabilidad del Área de Recursos Humanos.

- 5.7.3. Impartir acciones formativas sobre informática, nuevas tecnologías y Administración Electrónica al personal de oficios y servicios de la Diputación Provincial de Guadalajara. Dichas acciones, con cargo a fondos propios, comenzarán a realizarse a partir del ejercicio 2022 y se mantendrán, de resultar necesario, durante toda la vigencia del Plan. Serán responsabilidad del Área de Formación.

6. IMPLANTACIÓN DEL PROGRAMA ESPECÍFICO DE MEJORA

6.1. Costes de implantación

Para calcular los costes de implantación no se ha tenido en cuenta el denominado coste de oportunidad, esto es, la traducción económica del tiempo invertido por los empleados de la Diputación Provincial de Guadalajara para la realización de las acciones y que implica que no han podido dedicarse a las otras tareas encomendadas.

- Las acciones 5.1.1. y 5.1.2. (cuyo objetivo es reducir el índice de temporalidad en la Diputación Provincial de Guadalajara por debajo del 8%), supondrían, una vez terminados los procesos de consolidación / estabilización de empleo -previstos para el ejercicio 2022 y siguientes- un ahorro muy importante: las cotizaciones por desempleo de este personal, que ascienden a un 5,5% sobre las bases de cotización. Así, considerando que aprobasen los correspondientes procesos selectivos un 80% del personal interino, a partir del año 2023 la Diputación Provincial dejaría de tener que ingresar a la Tesorería de la Seguridad Social por este concepto alrededor de 642.000,00€ al finalizar la vigencia del Plan.
- Las acciones 5.2.1., 5.2.2. y 5.2.3 (cuyo objetivo es la adecuación de la plantilla a las necesidades reales de la provincia) no supondrían, en su conjunto, ningún coste adicional. El coste derivado de la transformación gradual de las plazas de Operario en plazas de Ayudante,



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

aproximadamente 20.000,00€ anuales, se vería compensado con el menor coste de la transformación y cobertura de las plazas que vayan quedando vacantes y que no se amorticen (en concepto de antigüedad).

- Las acciones 5.3.1. y 5.3.2. (cuyo objetivo es el rejuvenecimiento de la plantilla) tendrían un coste anual aproximado de 510.000,00€ anuales (estimando una media de quince jubilaciones voluntarias al año y una vez descontada la retribución correspondiente al concepto antigüedad, en ambos casos), lo que hace un total de 4.845.000,00€ en los nueve años y medio de vigencia del Plan.
- Las acciones 5.4.1., 5.4.2. y 5.4.3. (cuyo objetivo es reducir el desequilibrio entre hombres y mujeres) supondrían un coste de 50.000,00€ durante la vigencia del Plan.
- Las acciones 5.5.1., 5.5.2., 5.5.3. y 5.5.4. (cuyo objetivo es reducir el importe de las obligaciones reconocidas netas de los gastos de personal e indemnizaciones y de los gastos del Capítulo I) supondría al finalizar el Plan un ahorro superior en 325.000,00€ al coste de los incentivos por jubilación anticipada, a saber: La amortización de entre un 5-10% de las plazas que se vayan quedando vacantes supondría un menor coste de 3.430.000,00€, aproximadamente; diferir la cobertura de al menos un 20% de las plazas cuyos titulares se han jubilado anticipadamente supondría, al finalizar el Plan, un menor coste de 1.425.000,00€; la limitación de la reducción de jornada en los contratos de relevo implicaría un ahorro aproximado de 50.000,00€; y la minoración de un 5% de los gastos del personal eventual supondría un ahorro de 265.000,00€.
- Las acciones 5.6.1., 5.6.2., 5.6.3., 5.6.4 y 5.6.5 (cuyo objetivo es consolidar el buen clima laboral y mejorar la participación de los empleados) tendría un coste durante la vigencia del Plan de 860.000,00€, aproximadamente (diferencia entre el coste de la implementación del programa de evaluación del desempeño y de las economías producidas por la no cotización por desempleo del personal laboral que acceda a la condición de funcionario de carrera).
- Las acciones 5.7.1., 5.7.2. y 5.7.3. (cuyo objetivo es mejorar en la utilización de las herramientas de la



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

Administración Electrónica) tendrían un coste aproximado, durante toda la vigencia del Plan, de 57.000,00€.

Resumen de los costes de implantación del Plan:

ACCIONES	COSTE TOTAL (DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN)
5.1.1. y 5.1.2.	-642.000,00 €
5.2.1., 5.2.2. y 5.2.3.	0,00 €
5.3.1. y 5.3.2.	4.845.000,00 €
5.4.1., 5.4.2. y 5.4.3.	50.000,00 €
5.5.1., 5.5.2., 5.5.3. y 5.5.4.	-5.170.000,00 €
5.6.1., 5.6.2., 5.6.3., 5.6.4. y 5.6.5.	860.000,00 €
5.7.1., 5.7.2. y 5.7.3.	57.000,00 €
Total	0,00 €

En resumen, con un coste total cero por las descritas actuaciones en el período de vigencia del Plan (desde su aprobación hasta el 31 de diciembre de 2030) alcanzaríamos los objetivos estratégicos / operativos previstos, logrando, a su vez, un objetivo general más amplio: una mayor eficiencia en la prestación de los servicios que presta la Diputación Provincial de Guadalajara a los municipios y a los propios ciudadanos.

Una vez aprobado el Plan por el Pleno Corporativo, en los presupuestos de la Diputación Provincial de Guadalajara correspondientes a los ejercicios de vigencia del Plan se habilitarán los créditos necesarios para llevar a cabo las acciones propuestas.

6.2. Ámbito de aplicación, vigencia e implantación del Plan

El presente Plan de Ordenación del Empleo Público será de aplicación, con carácter general, a todos los empleados y empleadas de la Diputación Provincial de Guadalajara, es decir, funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral fijo, personal laboral indefinido y personal laboral contratado. Todo ello sin perjuicio de los requisitos que han de cumplir para poder acogerse a cada una de las acciones anteriormente descritas.

Los plazos de ejecución de las medidas derivadas del Plan son los que se explicitan en cada una de ellas.

El Plan de Ordenación de Empleo Público de la Diputación Provincial de Guadalajara tendrá vigencia desde su aprobación por el Pleno Corporativo hasta el 31 de diciembre de 2030. Su modificación exigirá el mismo procedimiento seguido para su aprobación.



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

6.3. Evaluación de la implantación y de los resultados del Programa

Habrà de comprobarse el cumplimiento de los plazos establecidos para las acciones propuestas, así como una evaluación de los resultados obtenidos.

A tales efectos, se crea una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan, que se reunirá al menos una vez al año (a partir del ejercicio 2022) y que estará formada de la siguiente manera:

Un presidente o presidenta de la Comisión, cuatro vocales por parte de la Corporación Provincial, y tres vocales por parte de las representaciones sindicales suscribientes del Plan (UGT, USO, CSIF).

Con carácter general, será presidente el diputado-delegado de empleo público o recursos humanos, salvo que el Presidente de la Diputación resolviese en otro sentido.

Los cuatro vocales de la Diputación Provincial serán, con carácter general, el Diputado-Delegado de Economía y Hacienda; el Coordinador-Jefe de Servicios, Empleo Público y Régimen Interior (que actuará de secretario); el Director de Servicios Administrativos, Contratación, Transparencia y Evaluación; y el Director de Servicios Económicos; salvo que el Presidente de la Diputación resolviese en otro sentido.

Los vocales correspondientes a los sindicatos suscribientes del Plan deberán tener la condición de empleados de la Diputación Provincial.

En ningún caso las funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan incidirán en el ámbito de la negociación de las condiciones de trabajo de los empleados y empleadas de la Diputación Provincial de Guadalajara.

7. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DEL PLAN DE ORDENACIÓN

Como antecedentes hay que tener presente el Informe de la Comisión para el Estudio y Elaboración del Estatuto Básico del Empleado Público (MAP, 2005:75-78). Es en este documento donde encontramos las referencias que recomiendan la necesidad de impulsar los procesos de planificación en un modelo de gestión racional en el empleo público:

“Ante todo nos parece necesario que se introduzca y se consolide como método la planificación de recursos humanos. Es decir que, en lugar de conformar el sistema de empleo público de manera improvisada o reactiva, se pongan en marcha mecanismos de programación para optimizar el volumen y



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

la distribución de personal (...) la planificación debe ajustar de manera previsoramente el personal disponible a las necesidades de la organización y a un coste razonable, en coordinación con los criterios de política económica.”

La definición y planificación de la política de personal en cada Administración Pública se materializa en un instrumento técnico – los planes de ordenación de recursos humanos –, el cual tiene como antecedente normativo próximo, la figura de los “planes de empleo,” incorporados al Ordenamiento Jurídico a través de la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, de Reforma de la Función Pública y de Protección por desempleo.

Mediante esta Ley se reformó el artículo 18 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP), indicando que: “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.”

Esta previsión legal se desarrolló a través del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles del Estado, cuyo artículo 2 distingue, por un lado los “Planes Integrales de Recursos Humanos” como instrumento básico de planificación global de éstos en los ámbitos correspondientes, y que deben especificar los objetivos a conseguir en materia de personal, los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos, las medidas necesarias para transformar la dotación inicial en la que resulte acorde con la estructura de personal que se pretenda y las actuaciones necesarias al efecto, especialmente en materia de movilidad, formación y promoción. Indicando que: “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.”

En la actualidad, el marco jurídico de las políticas de personal está constituido por el Capítulo I del Título V de 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), que trata la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas como fundamento de actuación. En el mismo, y con carácter básico (art. 1.1) se regulan tres



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

instrumentos: Los Planes de Ordenación (art. 69), la Oferta de Empleo Público (art. 70) y los Registros de Personal (art. 71).

Por lo que respecta al ámbito de Castilla-La Mancha, el Capítulo I del Título III de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, de Empleo Público de Castilla-La Mancha (LEPCLM), que reseña los objetivos de la planificación (artículo 16), los instrumentos de la planificación (artículo 17), la plantilla presupuestaria (artículo 18), la oferta de empleo público (artículo 19) y el Registro de personal y gestión integrada del empleo público.

Así, por lo que aquí interesa, el artículo 69 TREBEP (Objetivos e instrumentos de la planificación), literalmente dispone: *“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”.*

Por su parte, el artículo 16 LEPCLM (Objetivos de la planificación) establece lo siguiente: *“La planificación del empleo público en las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha 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”.*

Y, por último, el artículo 17 LEPCLM (Instrumentos de la planificación), textualmente dice: *“1. Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha podrán elaborar planes generales de ordenación del empleo público, referidos tanto a personal funcionario como laboral, los cuales constituyen el instrumento básico de planificación global de este en los ámbitos correspondientes. 2.*



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

Dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal, los planes generales de ordenación del empleo público deben contener: a) El ámbito de aplicación y la vigencia de los mismos. b) Una memoria justificativa motivada que incluya un 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. c) Los objetivos a conseguir. d) Los efectivos y la estructura del empleo público que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos. e) Las medidas necesarias para transformar la dotación inicial en la que resulte acorde con la estructura del empleo público que se pretenda y las actuaciones necesarias al efecto. f) Los plazos de ejecución de las medidas y actuaciones adoptadas. g) Un informe económico-financiero. 3. Asimismo, en el marco de los planes generales de ordenación del empleo público o con independencia de los mismos, las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha podrán elaborar programas específicos, referidos tanto a personal funcionario como laboral, para lograr una mejor utilización del personal empleado público en áreas determinadas. 4. Los planes generales de ordenación del empleo público y los programas específicos pueden incluir, entre otras, las siguientes medidas: a) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo. b) Previsiones sobre modificaciones de estructuras organizativas y de puestos de trabajo, entre las cuales podrá figurar la creación, redistribución y amortización de plazas. c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrán figurar la suspensión de incorporaciones de personal a un determinado ámbito, la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de los ámbitos que se determinen o el establecimiento de reglas para la ordenación de la movilidad voluntaria cuando se considere que existen sectores prioritarios de la actividad pública con necesidades específicas de efectivos. d) Medidas de movilidad interadministrativa. e) Medidas de promoción interna, de formación del personal y de movilidad forzosa, de conformidad con lo previsto en esta Ley. f) Incorporación de personal a través de la oferta de empleo público, la exclusión por causas objetivas sobrevenidas de plazas inicialmente incluidas; así como criterios sobre la oferta de puestos de trabajo a las personas que aprueben los procesos selectivos. g) Criterios sobre la provisión de puestos de trabajo por adscripción provisional o comisión de servicios. h) Medidas sobre la improcedencia en determinados ámbitos de la prolongación de la permanencia en el servicio activo una vez alcanzada la edad de jubilación, por razones objetivas justificadas. i) Medidas relacionadas con la jubilación voluntaria y parcial del personal funcionario, en los términos previstos en la normativa sobre seguridad social. j) Incentivos a la jubilación voluntaria del personal funcionario, así como a la renuncia al servicio activo o a la condición de personal funcionario. 5. Las actuaciones previstas para el personal laboral en los planes generales de ordenación del empleo público y en los programas específicos se desarrollarán conforme a las normas de Derecho laboral. 6. El personal afectado por un plan general de ordenación del empleo público o por un programa específico puede ser reasignado en otras Administraciones públicas en los términos que establezcan los convenios que, a tal efecto, se suscriban entre ellas. 7. Los planes generales de ordenación del empleo público y los



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DELEGACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y RÉGIMEN INTERNO
Plaza de Moreno S/N 19071 GUADALAJARA Teléfono: 949 88 75 00

programas específicos se aprobarán por el órgano competente, previa negociación con las organizaciones sindicales en los términos previstos en el capítulo III del título III de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el título XI de esta Ley. 8. En el caso de que en una negociación de un instrumento de planificación del empleo público no se alcance acuerdo con las organizaciones sindicales, deberán justificarse expresamente los motivos por los que se considere necesaria la aprobación del instrumento”.

8. RETROACTIVIDAD DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

Dadas las especiales circunstancias en las que se encuentran aquellos empleados y empleadas de la Diputación Provincial de Guadalajara que, a partir de 2018 y de conformidad con el derecho recogido en el artículo 37.A) del III Acuerdo Marco del Personal, se jubilaron anticipadamente sin haber percibido los correspondientes incentivos, y considerando las previsiones contenidas en el artículo 39.3 Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (*“Excepcionalmente, podrá otorgarse eficacia retroactiva a los actos cuando se dicten en sustitución de actos anulados, así como cuando produzcan efectos favorables al interesado, siempre que los supuestos de hecho necesarios existieran ya en la fecha a que se retrotraiga la eficacia del acto y ésta no lesione derechos o intereses legítimos de otras personas”*), así como los recientes pronunciamientos del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Guadalajara sobre situaciones similares, podrá otorgarse eficacia retroactiva al Plan, siempre previos los correspondientes informes favorables.

De producirse dichos informes favorables, los interesados que soliciten acogerse a las previsiones contenidas en este Plan respecto a los “premios” o incentivos por jubilación anticipada, deberán renunciar al ejercicio de cualquier tipo de acción, de carácter administrativo o judicial, y al devengo de intereses.