Zaragoza
AYUNTAMIENTO

ANEXO VI.1

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS DE PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Zaragoza
AYUNTAMIENTO

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS DE PLANIFICACIÓN

1. NORMATIVA

A) Art. 70.3 TREBEP:

"La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos".

B) Art. 69 TREBEP:

"Objetivos e instrumentos de la planificación.

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 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."

2. CRITERIOS GENERALES PARA EL ACCESO POR PROMOCIÓN INTERNA A DETERMINADAS PLAZAS Y CATEGORÍAS DE LA PLANTILLA DE FUNCIONARIOS

2.1 El vigente artículo 25 del Pacto de aplicación al personal funcionario 2016-2019 dispone:

"En la convocatoria para la provisión de plazas de Administrativo/a de Administración General la fase de oposición consistirá en el procedimiento administrativo común basado en la legislación vigente del Procedimiento Administrativo Común.

Las plazas vacantes de Maestro de oficios se cubrirán preferentemente por el sistema de promoción interna."

2.2 Promoción interna desde la subescala Auxiliar a la subescala Administrativa.

2.2.1 La plaza/categoría de Administrativa/o se integra en la Escala de Administración General, Subescala Administrativa y sus funciones vienen delimitadas en el artículo 169.1.c) del TRRL que dispone:

"Pertenecerán a la Subescala Administrativa de Administración General los funcionarios que realicen tareas administrativas, normalmente de trámite y colaboración".

A los efectos de integración en los grupos de titulación previstos en el artículo 76 del TREBEL, la misma se inserta en el grupo/subgrupo C1.

Seguidamente, el citado precepto alude a la categoría de Auxiliar Administrativo (artículo 169.1.d) y dice:

"Pertenecerán a la Subescala Auxiliar de Administración General los funcionarios que realicen tareas de mecanografía, taquigrafía, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas, archivo de documentos y otros similares".

Esta categoría se integra en el grupo/subgrupo C2.

2.2.2 Promoción interna vertical desde la plaza/categoría de Auxiliar Administrativa/o a la plaza/categoría de Administrativa/o.

La delimitación del acceso a la subescala/categoría de Administrativa/o a través de la promoción vertical desde la subescala/categoría de Auxiliar Administrativa/o viene determinada por lo siguiente:

a) La previsión citada y contendida en el artículo 25 del vigente Pacto de aplicación al Personal Municipal.

b) El carácter limitativo que está teniendo la TRE para el ingreso en la Administración Pública a través del turno libre, y por tanto la alternativa que permite dotar de recursos humanos necesarios en

determinadas categorías a través del mecanismo de la promoción interna, que al no computar a efectos de la TRE permite suplir las carencias que genera la aplicación de la técnica de la TRE.

c) En la actualidad está en tramitación un Plan de Racionalización y Adecuación de la Escala de Administración General, que afecta directamente a las plazas/categorías de referencia.

2.3 Promoción interna desde grupo/subgrupo C2 a Maestro C1.

2.3.1 La plaza/categoría de Maestra/o se integra en la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase Personal de Oficios.

A este respecto el artículo 175 del TRRL dispone:

"Se integrarán en la clase de Personal de Oficios, los funcionarios que realicen tareas de carácter predominantemente manual, en los diversos sectores de actuación, de las Corporaciones Locales, referidas a un determinado oficio, industria o arte.

Se clasificarán, dentro de cada oficio, industria o arte, en Encargado, Maestro, Oficial, Ayudante y Operario..."

A los efectos de integración en los grupos de titulación previstos en el artículo 76 del TREBEP, la plaza/categoría de Maestro se inserta en el grupo/subgrupo C1.

2.3.2 Promoción interna vertical desde plazas del grupo/subgrupo C2 (excluidas subescala auxiliar, clase de policía y clase servicio extinción de incendios), a la plaza/categoría de Maestra/o C1.

La delimitación del acceso a la plaza/categoría de Maestra/o a través de la promoción vertical desde la plazas de grupo/subgrupo C2 (excluidas las ya citadas) viene determinada por idénticos criterios que los manifestados para el acceso a la subescala Administrativa, con la singularidad consistente en que para la clase de Personal de Oficios, en la actualidad está en tramitación un Plan de Racionalización y Adecuación de la Clase de Personal de Oficios, en el que se da cumplida justificación sobre el número, determinaciones y forma de ingreso o acceso a las diversas categorías que se integran en la citada clase.

Los criterios de acceso a las plazas/categorías Administrativa/o y a la de Maestra/o se proponen al amparo de lo establecido en el artículo 70.3 y 69.1.d) del TREBEP. Estos preceptos habilitan a las Administraciones Públicas para planificar adecuadamente sus recursos humanos, respondiendo ante unos determinados factores que puedan plantearse, fijando unos objetivos y determinaciones que permitan modificar la aplicación de determinadas normas generales a las circunstancias concretas y específicas que se dan en cada momento.

Zaragoza
AYUNTAMIENTO

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

2.4 Promoción interna al resto de plazas determinadas en la OEP/2017 en las que no determinan plazas para turno libre

La limitación consistente en no reservar el 100% de las plazas vacantes para la promoción interna, es objeto de modulación en las plazas que se indican como consecuencia de las severas medidas de limitación de ingreso a la Administración Pública que se han venido incorporando en las leyes anuales de presupuestos a través de la técnica de la TRE en los últimos ejercicios y que determinan que la provisión de estas plazas sólo puede realizarse a través del turno de promoción interna, generando graves afecciones en la Organización municipal al verse limitada para la provisión de las citadas categorías a través del turno de ingreso libre.

En el marco de lo manifestado se inserta la previsión de acceso por el turno de promoción interna a las plazas de Ingeniera/o Técnica/o Industrial, Técnica/o Medio de Prevención, Técnica/o Auxiliar Delineante, Técnica/o Auxiliar Topografía, Técnica/o Auxiliar Maestro Industrial, Auxiliar Administrativo, Oficial Albañil, Oficial Electricista, Oficial Fontanero, Oficial Mecánico, Oficial Pintor y Oficial Inspector Jardinero, Oficial Carpintero, Operaria/o Especialista, Técnica/o Medio Educador, Profesor/a de Teatro y Agente Forestal.

I.C. de Zaragoza, a 2 de noviembre de 2017