



Castilla-La Mancha

EL GRECO 2014

Secretaría General
Consejería de Hacienda

C/ Real, 14 - 45071 Toledo

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL DE HACIENDA POR LA QUE SE APRUEBA EL PLAN DE RECURSOS HUMANOS DEL PERSONAL DE LOS PARQUES MÓVILES DE SERVICIOS GENERALES PROVINCIALES DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

El artículo 17 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, establece que la Administración Pública de Castilla-La Mancha podrá elaborar planes generales de ordenación del empleo público o programas específicos referidos a personal laboral.

Por su parte, el artículo 9.5 del VII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, en adelante Convenio Colectivo, en cuanto norma específica aplicable, establece que la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha podrá promover planes de recursos humanos, a través de la presentación, en la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, de una memoria justificativa de su necesidad que incluirá las medidas que se pretenden adoptar, correspondiendo a la misma la remisión de la propuesta de planificación al ámbito de negociación correspondiente.

Los artículos 16 de la Ley de Empleo Público y 9.1 del VII Convenio Colectivo establecen, respectivamente, que los objetivos de la planificación serán *"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 al *"adecuado dimensionamiento, distribución y capacitación"*.

De acuerdo con el artículo 3 del Decreto 73/2012, de 12 de abril, de ordenación del parque móvil de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, el mismo está adscrito al órgano directivo competente para la administración del patrimonio, es decir, la Secretaría General de la Consejería de Hacienda, en virtud del artículo 4.2.1 del Decreto 147/2012, de 28/11/2012, por el que se establece la estructura orgánica y competencias de la Consejería de Hacienda, a quien corresponde la dirección, coordinación y control del Parque Móvil de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, así como la gestión del Parque Móvil de Servicios Generales.

En particular, de acuerdo con el artículo 5.2 del mencionado Decreto 73/2012, el Parque Móvil de Servicios Generales está adscrito y es gestionado centralizadamente por la Secretaría General de Hacienda, con independencia de las consejerías, organismos y entidades destinatarios de los servicios. La creación de estos parques fue motivada por el propio Decreto, como dice su parte expositiva, para implantar *"una nueva ordenación que esté orientada hacia la unificación de criterios organizativos y de funcionamiento, la mejora en la gestión, y la racionalización del gasto a través de la optimización de los medios y los recursos disponibles"*, teniendo en cuenta la situación de la que se partía a dicha fecha, donde la gestión de los servicios y los recursos se llevaba a cabo directamente por las distintas Consejerías y organismos de la Administración, con la correspondiente dispersión de la flota y los conductores.

Con fecha 4 de diciembre de 2013, la Consejería de Hacienda presentó ante la Comisión Paritaria del VII Convenio Colectivo (en adelante, Convenio Colectivo) una memoria justificativa de la necesidad de realización de un plan de recursos humanos del personal de los Parques Móviles de Servicios Generales provinciales, remitiéndose la negociación del mencionado plan a una comisión negociadora compuesta por todas las organizaciones sindicales con presencia en los órganos de representación legal del personal laboral.

El proceso negociador, cuya duración no puede ser inferior a 15 días (artículo 9.5 del Convenio Colectivo), se ha desarrollado durante 6 meses, tiempo durante el cual se han celebrado un total de 4 reuniones de la comisión negociadora (10 de enero, 28 de febrero, 15 de mayo y 11 de junio, respectivamente) sin que se haya alcanzado acuerdo con las organizaciones sindicales. Concluida la negociación y, de conformidad con el artículo 9.5 párrafo segundo del Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, en la sesión del día 16 de junio, fue informada de las actuaciones y conclusiones de la negociación.

El artículo 17.8 de la Ley de Empleo Público, y en idénticos términos el artículo 9.11 del Convenio Colectivo, establece que *"En 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"*.

En esencia, el presente plan es consecuencia de la nueva ordenación de la cartera de servicios del parque móvil que, tal y como se indica en la parte expositiva del citado Decreto 73/2012, de 12 de abril, está orientada hacia la unificación de criterios organizativos y de funcionamiento, la mejora en la gestión y la racionalización del gasto a través de la optimización de los medios y los recursos disponibles; todo ello en consonancia con el acuerdo del Consejo de Gobierno de Castilla-La Mancha, en su sesión de 15 de marzo de 2012, sobre el establecimiento de un nuevo modelo de gestión unificada del parque móvil de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que a su vez es consecuente con el Plan de Garantía de los Servicios Sociales básicos de Castilla-La Mancha, aprobado el 31 de agosto de 2011.

I. MOTIVOS POR LOS QUE SE CONSIDERA NECESARIA LA APROBACIÓN DEL PLAN.

I.I. INTRODUCCIÓN.

La finalidad de este plan, a instancia de la Consejería de Hacienda, tiene como objeto la racionalización del funcionamiento de los parques móviles de servicios generales (PMSG) para 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 y movilidad. La citada racionalización tiene su base principal en la modificación de la cartera de servicios que prestan los parques, siendo una de las consecuencias su incidencia en los recursos humanos destinados en cada parque.

Así, el Plan de Recursos Humanos está motivado por razones organizativas y económicas, como se explicará pormenorizadamente en los apartados siguientes, si bien, a modo de mera introducción, se anticipa:

- Las **razones organizativas** se basan en la nueva cartera de servicios que pasarán a prestar los parques móviles, en los términos previstos en la memoria justificativa de la Secretaría General de Hacienda de 18 de noviembre de 2013 y el informe que se incorpora la misma, también de la Secretaría General de Hacienda, del mismo 18 de noviembre de 2013, a los que se adjuntaban los estudios correspondientes. Conforme a la nueva cartera, se van a prestar los mismos servicios públicos, es decir, los previstos en el art. 5 del Decreto 73/2013, de 17 de abril, de ordenación del parque móvil de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y el art. 1 de la Resolución de 2 de mayo de 2013 de la Secretaría General de Hacienda, por la que se aprueba la Instrucción PMJCCM 1/2013, sobre la organización y el régimen de utilización y gestión del PMSG (DOCM nº 89, de 9 de mayo), pero, y aquí está la



novedad, se van a prestar de una forma distinta, de tal modo que se van a ver reducidos considerablemente los "servicios con conductor", que será sustituidos en muchos supuestos por "servicios sin conductor", además otras demandas que, si bien con menor incidencia, se cubrirán mediante taxi y empresas especializadas de transporte.

- En cuanto a las **económicas**, son consecuencia directa del nuevo modelo de gestión o cartera de servicios, dado que este conlleva la adaptación de los recursos humanos y materiales a las nuevas necesidades reales, contribuyendo de este modo al mantenimiento de la eficacia en la prestación de los servicios y mejorando la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos y su mejor distribución, sin menoscabar, como se podrá comprobar más adelante, la garantía de las retribuciones, la formación y la movilidad del personal afectado.

I. II. FUNCIONAMIENTO Y GASTO ACTUAL DE LOS PARQUES.

Los PMSG fueron creados por el Decreto 73/2012, de 17 de abril, de ordenación del parque móvil de la JCCM, y ha sido desarrollado por la Instrucción 1/2013 aprobada por la Secretaría General, que regula su organización y régimen de utilización y gestión publicada en el D.O.C.M. nº 89, de 9 de mayo de 2013.

Como ya es sabido, **se han creados 5 PMSG**, uno en cada capital de provincia, que se encargan de prestar los siguientes servicios:

- Los servicios de representación en general, que son aquellos que afectan al personal titular de los órganos directivos, de apoyo, de asistencia y asimilados a los anteriores.
- Los servicios administrativos, cuyos destinatarios son el personal funcionario y el resto de empleados públicos para los casos en los que la ejecución de su tarea exija que deban trasladarse fuera de la localidad donde se encuentra su centro de trabajo.
- Y los servicios ordinarios o de incidencias, que son aquellos que afectan a actuaciones instrumentales del funcionamiento de la Administración (correo, transporte de paquetería, muestras y otros objetos, etc.).

Por tanto, quedan fuera de los servicios que prestan los PMSG los denominados "servicios de alta representación", que son aquellos que se prestan en el seno de la Presidencia de la JCCM, a los titulares de las consejerías y viceconsejerías de la Administración regional, a los delegados de la JCCM y a los directores y altos representantes de los organismos autónomos y demás entidades públicas. Estos servicios se prestan por conductores adscritos a cada consejería u organismo, y en su conjunto hacen un total de 40 conductores, todos ellos de las modalidades 1ª, 2ª y 3ª de las previstas en la disposición adicional 12ª del vigente Convenio Colectivo. A estos se añaden otros conductores que están destinados en otros centros distintos de los parques, como OCAS, conductores de bibliobuses, etc., que hacen un total de 18, y que, al prestar su servicio al margen de los parques, no se verán afectados por este proceso.

Para avanzar con la motivación es ineludible profundizar algo más en los servicios que prestan los PMSG, es decir, en **la actual cartera de servicios** (datos obtenidos al inicio de este procedimiento), que como se sabe, está integrada por los servicios de representación en general, los servicios administrativos y los servicios ordinarios y de incidencias.

- a. Los servicios de representación en general suponen sobre el total de los servicios, el 20% en el PMSG de Toledo y el 7% de media en el resto de parques provinciales.

Estos servicios de representación pueden ser a su vez urbanos o interurbanos, y se prestan generalmente con conductor. Sólo excepcionalmente y limitado a los servicios urbanos de representación, se viene acudiendo al recurso del taxi, motivado en la anormalidad horaria, la urgencia o imprevisibilidad de las peticiones y la carencia de recursos en ese preciso momento.

Como conclusión, los servicios de representación urbanos e interurbanos se prestan habitualmente con conductor.

- b. Los servicios administrativos interurbanos, por su parte, representan el 47% en Toledo y el 65% de media en el resto de parques. Este tipo de servicios es sobre el que se asiente gran parte de la medida.

Estos servicios administrativos interurbanos se prestan generalmente con conductor, salvo que el peticionario prefiera o se ofrezca a conducir, en cuyo caso se pone a su disposición un vehículo (lo que se conoce como "servicio sin conductor"), en los términos previstos en la normativa reguladora de los PMSG.

Por último, anotar que los servicios administrativos de carácter urbano no se prestan por el parque, salvo que haya circunstancias excepcionales que así lo justifiquen (por tratarse de personas con movilidad reducida, o cuando el transporte público sea ineficiente, etc.). Estos servicios representan entre el 1 y el 3% del total.

- c. Los servicios ordinarios, por su parte, suponen el 17% en Toledo y el 25% en el resto de parques.

También pueden ser urbanos e interurbanos y en ambos casos se prestan generalmente con conductor, y sólo de modo excepcional se acude a una empresa externa, por razón de su especificidad, urgencia, etc.

Además, en el PMSG de Toledo se realizan servicios que no se encuadran en los tipos anteriores, mayoritariamente urbanos, relacionados con traslados entre dependencias y paradas de transporte público, sustituciones ocasionales de conductores de otros centros o modalidades, etc., que suponen entre el 14% y el 16% de los servicios realizados.

En cuanto al **coste del parque en su configuración actual** (datos a fecha noviembre de 2013), si exceptuamos el gasto en personal funcionario y el asociado a la actividad administrativa y mantenimiento de las instalaciones, el gasto corriente por el funcionamiento operativo de los parques es el siguiente:

| CONCEPTO | GASTO MENSUAL(€) | GASTO ANUAL(€) |
|--|------------------|----------------|
| Conductores encargados de parque (incluyendo gasto social y excluyendo antigüedad) | 41.832 | 501.988 |
| Conductores de parque (incluyendo gasto social y excluyendo antigüedad) | 383.872 | 4.606.475 |
| Combustible | 42.000 | 504.000 |
| Mantenimiento y reparación de vehículos | 23.000 | 276.000 |



| | | |
|---|----------------|------------------|
| Indemnizaciones por razón del servicio | 8.000 | 96.000 |
| Servicios prestados por empresas externas | 200 | 2.400 |
| TOTAL □ | 498.904 | 5.986.863 |

Más adelante se volverá sobre esta cuestión.

I.III. PROPUESTA PARA LA RACIONALIZACIÓN DE LOS SERVICIOS: MODIFICACIÓN DE LA CARTERA.

Como se dijo al principio, el objeto fundamental de la medida es la modificación de la cartera de servicios, en los siguientes términos:

- a. **En relación a los servicios de representación**, la única modificación será la prestación de los servicios que sean urbanos a través de una empresa externa, es decir, mediante taxi, manteniéndose la prestación de los interurbanos (que son los más relevantes) dentro del ámbito de los PMSG para su prestación con "servicios con conductor".

Como dato a destacar, estos servicios de representación urbanos se desarrollan fundamentalmente en el PMSG de Toledo, sede de los Servicios Centrales de la Administración regional, al ser aquí donde hay más órganos directivos y de apoyo.

La justificación de esta propuesta de modificación, que –insistimos- afecta sólo a los urbanos, es variada:

1. Estos servicios suelen ser urgentes e imprevisibles, en el sentido de que se solicitan sin apenas antelación, teniendo el parque que improvisar sobre la marcha. Así, cuando esta petición se hace por la mañana para ese mismo día no suele haber conductores disponibles, al estar todos de servicio, y cuando se da por la tarde tampoco hay conductores porque prácticamente todos han terminado su jornada, y para un servicio de estas características, sin antelación o preaviso posible, no se considera razonable solicitar su incorporación al trabajo.

Esta imprevisión y demás circunstancias pueden ser satisfechas adecuadamente a través del servicio de taxi.

2. Además, el uso del conductor para estos servicios se considera antieconómico. Se observa mejor con un ejemplo típico de esta clase de servicio: Un servicio pedido con antelación que consiste en trasladar a las 9:00 horas a un Director General de la Consejería de Fomento en Toledo a una reunión que tendrá lugar en la misma ciudad en la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, cuya hora de terminación está prevista para las 13:00 horas.

En estos casos, el conductor se dirige a la Consejería de Fomento para recoger al Director General a las 9:00 h, hace el viaje, cuya duración será de 10 a 15 minutos, y deberá permanecer en espera hasta que haya que hacer el viaje de vuelta a la terminación de la reunión, con una duración del viaje otra vez de 10 a 15 minutos. Así, para un servicio efectivo de 20 ó 30 minutos se ha dispuesto de un conductor toda la jornada, dado que a este trabajador será difícil encajarlo en otro servicio (El coste de un día efectivo de trabajo de un conductor es de 134€ El salario diario de un conductor (computando los 365 días, incluyendo gastos sociales y excluida antigüedad) es de 81€, , mientras que el servicio puede cubrirse

perfectamente con dos servicios de taxi, uno de ida y otro de vuelta, cuyo coste es aproximadamente de 15 €.

Asimismo, conviene recordar otras dos cuestiones: a día de hoy parte de estos servicios ya se hacen con taxi, por la referida imprevisibilidad de su prestación; por lo que el volumen de este tipo de servicios con conductor ejecutados por el parque es escaso en relación al total; no siendo por ello decisivo debido a su poca incidencia sobre la propuesta global.

En concordancia con lo anterior, el aumento de la partida presupuestaria para taxi no conllevará un mayor gasto que sea digno de consideración, dado que de los 2.400 € anuales presupuestados actualmente se pasará a 15.000 €. Como contrapartida, si bien tampoco será de mucha relevancia, el servicio de taxi reducirá el gasto en combustible, así como el de mantenimiento y reparación de vehículos y el de las indemnizaciones por razón del servicio.

En resumen, este recurso al servicio de taxi para los servicios de representación urbanos sólo persigue facilitar la prestación de los mismos, teniendo poca incidencia respecto del ahorro o del gasto; siendo por ello totalmente accesorio a la medida.

- b. En cuanto a **los servicios administrativos interurbanos**, es aquí donde se encuentra la gran novedad o **la cuestión fundamental del plan**, como se podrá observar a continuación.

Estos servicios, consistentes en viajes de funcionarios y del resto de empleados públicos, se prestan generalmente con conductor, representando el 40% del tiempo total de los servicios con conductor en Toledo y el 60% de media en el resto de parques.

La decisión es que estos servicios se presten con conductor solamente en los casos donde la distancia, computando ida y vuelta, sea superior a 300 Kms; o lo que es lo mismo, hasta 300 Kms. los servicios se presten sin conductor, poniendo el parque móvil a disposición del empleado demandante un vehículo en perfecto estado de conservación y mantenimiento, que deberá conducir el citado solicitante del servicio. No obstante, de forma excepcional, se podrá solicitar conductor cuando el solicitante no pueda conducir por razones justificadas, como la movilidad reducida, o no tener licencia de conducir, etc.

Con esta modificación se producirá un cambio trascendental en los parques, porque los servicios administrativos con conductor se reducirán, en tiempo dedicado, en un 70%, y en cómputo total, supondrán un reducción de los servicios con conductor, también en tiempo, de un 49%.

La justificación de este plan es doble:

3. **La primera hace referencia a la exigencia de eficiencia en el funcionamiento de los servicios y unidades administrativas. En este sentido, resulta difícilmente sostenible ante los ciudadanos la justificación de que todos los desplazamientos de sus empleados públicos, para la realización de las tareas normales de su trabajo, deban hacerse con un conductor o chófer, dado que este recurso no es utilizado hoy en día en casi ninguna organización, empresa, institución o unidad productiva en España, ni en los países de nuestro entorno, siendo la regla habitual la puesta a disposición del empleado el denominado "coche de empresa".**
4. **Y también una razón económica, porque liberará al parque del gasto de considerables recursos humanos (en trabajadores-conductores), que podrán destinarse a otras funciones o servicios públicos más sensibles.**



- c. Y la tercera modificación, cuya repercusión es relativa, es la que afecta a **los servicios ordinarios y de incidencias**. En el momento actual se prestan generalmente con conductor, y la intención es que la demanda se cubra tanto por el propio parque como por empresas externas, según el caso.

Así, convendrá que algunos servicios los siga prestando directamente el parque, como el servicio de correos y otros, cuya adecuada ejecución exija el conocimiento de la organización y funcionamiento de la Administración regional; es decir, aquellos servicios que podemos denominar personalizados.

En cambio, hay otros servicios cuya prestación por el parque es dificultosa o antieconómica, como los transportes de larga distancia, los urgentes e imprevistos, los que exijan personal de acompañamiento para su carga y descarga, los que se ubiquen en franjas horarias anormales, los de paquetes o productos especiales o sujetos a normativa y reglamentación en cuanto a las condiciones de manipulación o transporte, etc.

La justificación es también económica, y a modo de ejemplo, podemos suponer lo siguiente: el traslado de un paquete refrigerado de Toledo a Cuenca realizado por el parque obliga a utilizar un trabajador o conductor, siendo este su único cometido en dicha jornada; el coste de un día efectivo de trabajo de un conductor es de 134€, (El salario diario de un conductor ,computando los 365 días, incluyendo gastos sociales y excluida antigüedad es de 81€,) al que habría que añadir el gasto del vehículo (combustible, etc. estimado en unos 25€). Una empresa de transporte o mensajería puede hacer este servicio por un precio aproximado de 40 € (el precio ha sido obtenido directamente de las empresas consultadas). Además, la derivación del servicio a una empresa externa conllevará ahorro en combustible, en reparación y mantenimiento de vehículos y en indemnizaciones por razón del servicio.

Así, la prestación de estos servicios ordinarios y de incidencias se materializarán por el parque o una empresa externa en función de cada caso concreto y la conveniencia de elegir una opción u otra; si bien, y al igual que ocurría con los servicios de representación urbano, su importancia en todo el proceso es relativa sobre el total.

Por ello, el incremento de la partida presupuestaria para acudir a empresas externas no sería de gran consideración, y quedaría fijado, a la vista de los primeros estudios realizados, en 250.000 €.

I.IV. EFECTOS DE LA MODIFICACIÓN DE LA CARTERA DE SERVICIOS.

En cuanto a los efectos de la medida, hay que distinguir aquellos que inciden sobre los servicios y los que afectan a los recursos de los parques.

1º) Efectos sobre los servicios:

La cartera de servicios se mantiene prácticamente inalterable, en el sentido de que se van a seguir prestando todos los servicios de representación ordinaria, los administrativos y los denominados ordinarios o de incidencias.

Ahora bien, donde habrá diferencias será en la forma de prestarlos, donde se verán reducidos los "servicios con conductor". En efecto, con la nueva cartera, los servicios urbanos de representación se ejecutarán generalmente con taxi; los administrativos cuya distancia ida y vuelta sea inferior a 300 Kms. se satisfarán con "servicios sin conductor"; y los ordinarios y de incidencias se alternarán con "servicios con conductor" y a través de empresas especializadas, según cada caso.

A sensu contrario, continuarán prestándose con conductor los servicios interurbanos de representación, los administrativos cuya distancia sea superior a 300 kms, y los ordinarios y de incidencias que demanden la asistencia de un conductor.

2º Efectos sobre los recursos:

En cuanto a los recursos de los parques, estos se verán afectados de la siguiente manera:

- Se necesitarán menos conductores, como más adelante se verá.
- Se verá reducida la factura por combustible.
- Se verá reducida la factura por mantenimiento y reparación de vehículos.
- Y se verá también reducida la factura por indemnizaciones por razón del servicio.

Y como contrapartida, habrá que incrementar la partida para taxis y empresas de transporte y mensajería, aunque de forma no considerable, como ya hemos indicado en apartados anteriores.

I.V. LA INCIDENCIA EN LOS RECURSOS HUMANOS: EL PLAN DE EMPLEO.

Por último, nos queda cuantificar la cantidad de recursos humanos que serán excedentarios con la nueva cartera de servicios.

Antes de abordar este tema, conviene recordar como están organizados los parques.

En los parques móviles participa diverso personal, que podemos agrupar en 4 colectivos:

- El responsable administrativo, que es el funcionario encargado de la dirección y coordinación de todo el trabajo desarrollado en los parques.
- El personal administrativo o auxiliar de apoyo, que son también funcionarios y que prestan tareas de apoyo administrativo e instrumental.
- Los conductores encargados de los parques, cuya labor consiste en la gestión y control de los servicios y la flota adscrita al parque de que se trate. Cada parque dispone de 2 o 3 trabajadores de este grupo o categoría, habiendo en total 16 puestos de conductores encargados de parque, y siendo necesario ocupar 15 (en la actualidad se cuenta con un puesto ocupado con carácter definitivo y 13 en movilidad funcional, estando en trámite la adjudicación de éstos 13 puestos más otro más mediante el procedimiento de provisión establecido).
- Y por último están **los conductores de parque**, que son aquellos trabajadores que **prestan materialmente los servicios** que precisen de un conductor. De esta categoría hay un total de 156 trabajadores (dato correspondiente a noviembre de 2013, computando únicamente el personal efectivo y no el número total de puestos de la modalidad). Si los clasificamos por parques, el personal efectivo resulta que:
 - En Albacete hay 27.
 - En Ciudad Real son 28 (27 más un trabajador temporal).
 - En Cuenca tenemos 30.
 - En Guadalajara hay 27 (en la actualidad 26 motivado por la baja de un trabajador temporal)
 - En Toledo se dispone de 44.



La nueva cartera de servicios afectará únicamente a los conductores de parque, dado que la cantidad de tarea o trabajo del resto de los grupos a los que hemos aludido no se verá afectada, al mantenerse prácticamente igual la cobertura de los servicios que van a prestar los parques.

En cambio, al reducirse los "servicios con conductor", fundamentalmente **los servicios administrativos**, será necesario menos personal de la categoría de conductor de parque, cuyo análisis haremos por provincias.

Como cuestión previa, conviene hacer esta aclaración: en el cálculo o estimación se ha considerado el número total de horas de servicio (demanda neta de servicio, incluyendo las horas de presencia), tomando como referencia los meses de mayo, junio y julio de 2013 (posteriormente, se han hecho otros cálculos tomando como referencia los meses posteriores -octubre y noviembre de 2013-, y los datos que arrojan son bastante similares. No obstante lo anterior, posteriormente, es decir, desde la fecha de iniciación de este plan de recursos humanos en noviembre de 2013 hasta la actualidad, se ha venido observando una disminución de la demanda de servicios con conductor que oscila, según los meses y parques, entre el 5 y 20 %), y computando o adicionando los siguientes incrementos:

- El incremento de un 3% motivado por la rigidez del horario de estos conductores.
- El incremento de un 5% por tareas accesorias (como tareas de conservación de vehículos, preparación o estudio del servicio, cumplimentación de documentación, pausa del desayuno, etc.).
- Incremento del 10% por vacaciones de personal.
- Incremento del 3% por enfermedad o incapacidad temporal.
- Incremento por puntas de servicios, imprevistos, urgencias, margen de error, etc, estimado en un 10% en Toledo y un 4% en el resto de parques.
- Y un incremento de dos trabajadores netos para cubrir la campaña de incendios, aunque esta tenga lugar sólo entre los meses de junio a septiembre.

Hechas estas aclaraciones, pasamos a ver el análisis y los resultados (datos obtenidos a fecha noviembre de 2013) :

a. PMSG de Albacete:

En el momento actual, en este parque la demanda neta semanal con conductor es de 745 horas, y con la nueva cartera pasará a ser de 352 horas.

Si aplicamos las variables indicadas el resultado es que la nueva cartera va a suponer una reducción de los "servicios con conductor" en un 48 %. Así, para hacer frente a la misma se van a necesitar 14 conductores, resultando excedentarios el resto (que a noviembre de 2013 eran 13 conductores).

b) PMSG de Ciudad Real.

En este parque la demanda neta semanal con conductor actual es de 752 horas, y con la nueva cartera pasará a ser de 347 horas.

Si aplicamos las variables, el resultado es que la nueva cartera supondrá una reducción de los servicios con conductor en un 50 %. Así, para hacer frente a la nueva demanda se van a

necesitar 14 conductores, resultando excedentarios el resto (que a noviembre de 2013 eran 14 conductores).

c) PMSG de Cuenca.

En el Parque de Cuenca la demanda neta semanal es de 743 horas, y con la nueva cartera pasará a ser de 362 horas.

Aplicando las variables la nueva cartera conllevará una reducción de los "servicios con conductor" en un 52%. Para hacer frente a la misma serán necesarios 15 conductores, resultando excedentarios el resto (que a noviembre de 2013 eran 15 conductores).

d) PMSG de Guadalajara.

En Guadalajara la situación es parecida a las anteriores, dado que en el momento actual la demanda neta semanal es de 763 horas, y con la nueva cartera pasará a ser de 372 horas.

Si aplicamos las variables indicadas el resultado es que la nueva cartera va a suponer una reducción de los servicios sin conductor en un 45 %. Así, para hacer frente a la misma se van a necesitar 15 conductores, resultando excedentarios el resto (que a noviembre de 2013 eran 11 conductores).

e) PMSG de Toledo.

Finalmente, en el parque de Toledo la demanda neta semanal actual es de 1.140 horas, y con la nueva cartera pasará a ser de 552 horas.

En este caso la nueva cartera alumbrará una reducción de los servicios con conductor en un 49 %. Para hacer frente a la misma son necesarios 22 conductores, resultando excedentarios el resto (que a noviembre de 2013 eran 22 conductores).

I.VI. RESUMEN Y RESULTADO ECONÓMICO FINAL DE LA PROPUESTA.

Conforme a los estudios llevados a cabo al inicio de este procedimiento, noviembre de 2013, resulta:

A) Cuadro de ahorro:

| CONCEPTO | AHORRO MENSUAL(€) | AHORRO ANUAL(€) |
|--|-------------------|------------------|
| Ahorro recursos humanos (incluyendo seguros sociales y excluyendo antigüedad). | 187.015 | 2.244.180 |
| Ahorro combustible | 4.167 | 50.000 |
| Ahorro mantenimiento y reparación vehículos | 1.667 | 20.000 |
| Ahorro indemnizaciones por razón del servicio | 125 | 1.500 |
| TOTAL -> | 192.974 | 2.315.680 |



B) Cuadro de gastos:

| CONCEPTO | GASTO MENSUAL(€) | GASTO ANUAL(€) |
|--|------------------|----------------|
| Gasto en servicio de Taxi | 1.250 | 15.000 |
| Gasto en empresas de transporte y mensajería | 20.833 | 250.000 |
| TOTAL □ | 22.083 | 265.000 |

C) Resultado final:

La nueva cartera conllevará un gasto adicional anual de 265.000 € y un ahorro de 2.315.680 €, cuyo resultado final es de un **AHORRO NETO ANUAL de 2.050.680 €**, computando los seguros sociales del personal afectado, y excluyendo el gasto en complementos personales o antigüedad, **lo que supone un ahorro en el gasto corriente operativo del PMSG de un 34,25%**.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

De acuerdo con el artículo 9.2 del VII Convenio Colectivo las medidas de planificación "serán de aplicación cuando afecten a la totalidad de trabajadores y trabajadoras de una categoría profesional, de un centro o tipos de centro o de una parte del mismo o de los mismos que constituyan una unidad con configuración independiente".

El presente plan será de aplicación a la totalidad de trabajadores que, a la fecha de aprobación del mismo, ocupen puesto con carácter definitivo o provisional dentro de la categoría profesional de conductor de la modalidad cuarta, es decir, conductores de parque (con independencia de su denominación en la RPT), con destino en los centros de trabajo de los Parques móviles de servicios generales de las ciudades de Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara y Toledo, incluidos aquellos trabajadores en movilidad funcional y/o de centro de trabajo en otros puestos.

Quedan fuera del ámbito de aplicación de este plan aquel personal que a la fecha de su aprobación ocupe puesto de trabajo con carácter definitivo de la categoría de conductor de la modalidad tercera, es decir, los encargados de parque, dado que constituyen una unidad con configuración independiente dentro de cada parque, el contenido de sus funciones y atribuciones tienen perfiles específicos y distintos de las propias de los conductores de parque, no resultan afectados por el contenido y finalidad de este plan, y estos puestos tienen además un procedimiento de provisión investido de características especiales, basadas en la apreciación motivada pero discrecional de los méritos para su selección, como es la libre designación. En el momento actual solo se cuenta con un solo puesto cubierto con carácter definitivo de esta modalidad en el parque de la ciudad de Toledo, si bien y como más adelante se dirá, durante la ejecución de la reasignación de efectivos de este

plan es previsible que se adjudiquen los 14 puestos aún vacantes y necesarios entre conductores inicialmente afectados por el plan, lo que supondría por sí solo, la exclusión de los citados adjudicatarios de este proceso (con la consecuente reducción de la cantidad de personal a reasignar) y la amortización de los puestos de conductor de parque que quedaran vacantes. Esta adjudicación de puestos no alterará la cantidad de recursos humanos que se necesitan conforme se establece en este plan, si bien provocará la reducción del número de efectivos inicial a reasignar, como se dijo anteriormente.

Se adjunta anexo nominativo de los trabajadores conductores de parque con detalle de la situación en la que se encuentra (servicio activo en parque móvil, en movilidad funcional en otros puestos o centros y en situación de jubilación parcial).

III. PERSONAL EXCEDENTARIO EN CADA PARQUE MÓVIL.

Las necesidades de personal conductor de los parques móviles de servicios generales se concretan en cada provincia en el siguiente número de conductores:

| Parques Móviles de Servicios Generales | Conductores de parque necesarios 4ª modalidad | Conductores encargados de parque 3ª modalidad |
|--|---|---|
| TOLEDO | 22 | 3 |
| ALBACETE | 14 | 3 |
| CIUDAD REAL | 14 | 3 |
| CUENCA | 15 | 3 |
| GUADALAJARA | 15 | 3 |
| TOTAL | 80 | 15 |

Actualmente el número de puestos de conductores de parque, de dichos parques móviles es el siguiente:

| Parques Móviles de Servicios Generales | PUESTOS conductores existentes |
|--|--------------------------------|
| TOLEDO | 54 |
| ALBACETE | 32 |
| CIUDAD REAL | 32 |
| CUENCA | 33 |
| GUADALAJARA | 29 |
| TOTAL | 180 |



En consecuencia el número de personal conductor excedentario en cada uno de los parques móviles es el siguiente:

| Parques Móviles de Servicios Generales | Conductores excedentarios |
|--|---------------------------|
| TOLEDO | 32 |
| ALBACETE | 18 |
| CIUDAD REAL | 18 |
| CUENCA | 18 |
| GUADALAJARA | 14 |
| TOTAL | 100 |

Como ya se ha dicho, la cantidad de conductores excedentarios se verá reducida, en su caso, por un número equivalente a la cantidad de conductores afectados por este plan que obtengan un puesto de conductor/ encargado de parque por el procedimiento de libre designación actualmente en trámite. No obstante lo anterior, y conforme con parte de las consideraciones expuestas por la parte social durante el proceso negociador, se va a reducir aun más el número de personal excedentario en los términos que se expone a continuación. Durante el periodo comprendido entre la aprobación del plan y la finalización del año 2015, hay varios trabajadores afectados por el plan (referenciados abajo) que se encuentran en situación de **jubilación total o parcial**, o incursos en un expediente de traslado **por motivos de salud**; y al objeto de disminuir el número total de trabajadores afectados por la reasignación de puestos, se procede a minorar en dicha cuantía la cifra total de personal excedentario. De esta manera, el número de trabajadores que permanecerán en los parques móviles serán los 80 conductores de parque previstos inicialmente más otros 6 trabajadores, distribuidos por provincia, en los siguientes términos:

| Parques Móviles de Servicios Generales | Conductores NECESARIOS 4ª modalidad | PUESTOS conductores existentes | Conductores excedentarios |
|--|-------------------------------------|--------------------------------|---------------------------|
| TOLEDO | 22 +1 | 54 | 31 |
| ALBACETE | 14+2 | 32 | 16 |
| CIUDAD REAL | 14+1 | 32 | 17 |
| CUENCA | 15+1 | 33 | 17 |
| GUADALAJARA | 15+1 | 29 | 13 |
| TOTAL | 86 | 180 | 94 |

A las estimaciones o cálculos anteriores les serán aplicables las reducciones que así mismo se produzcan por el procedimiento de cobertura de los conductores encargados de parque en los términos que ya se ha expuesto.

| Provincia | Puesto de trabajo | Titular | Situación |
|-------------|-------------------|------------------------------|--------------------|
| TOLEDO | Código 4850 A/A | Tomás Villalta Fernández | Jubilación Parcial |
| TOLEDO | Código 4001 A/A | Fernando Fraile Torralba | Jubilación Parcial |
| TOLEDO | Código 4001 A/A | Luis Garcia Lozano | Jubilación Parcial |
| ALBACETE | Código 0122 A/A | Eutiquiano Cerdán Toledo | Razones de salud |
| ALBACETE | Código 3980 A/A | Pedro Sánchez Sánchez | Razones de salud |
| CIUDAD REAL | Código 4515 A/A | Edilberto Garcia Muñoz | Jubilación Parcial |
| CUENCA | Código 0245 A/A | Carlos Torrijos Cruz | Jubilación Parcial |
| GUADALAJARA | Código 2087 A/A | Enrique Taberné Llana | Jubilación Parcial |
| GUADALAJARA | Código 0041 A/A | Jose Manuel Alvaro Fernández | Jubilación Parcial |

Los puestos de trabajo del personal afectado por la minoración indicada se excluyen del proceso y serán declarados "a amortizar"; por tanto se suprimirán una vez se haga efectiva la jubilación o traslado por motivos de salud que en cada caso corresponda. Los anteriores 9 puestos se van a traducir en el incremento de otros 6 efectivos más a los inicialmente previstos (80), del siguiente modo: se incrementará un puesto en caso de jubilación total en 2015 (lo que ocurre en Ciudad Real (1) y Cuenca (1)); se incrementará otro puesto más por cada dos jubilaciones parciales (lo que pasa en Toledo (1) y Guadalajara (1)); y se incrementará un puesto en caso del traslados por motivos de salud (lo que conlleva el incremento de 2 puestos en Albacete).

Finalmente, y al igual que pueda ocurrir con la cobertura de los puestos de encargados de parque cuyo procedimiento está en marcha, en el supuesto de que durante la ejecución de este Plan de Recursos Humanos alguno de los trabajadores afectados por el mismo obtenga destino con carácter definitivo mediante cualquier procedimiento de provisión de los previstos en el Convenio Colectivo en algún centro de trabajo distinto de los incluidos en el ámbito de aplicación de este plan, se restará del número total de trabajadores excedentarios objeto de reasignación de puestos, procediéndose a la amortización del puesto vacante.



IV. MEDIDAS A APLICAR.

El artículo 9.4 del VII Convenio Colectivo relaciona una serie de medidas o previsiones que pueden contener los planes de recursos humanos. De todas ellas, en el presente plan se aplicarán las siguientes:

- Amortización de plazas (letra a).
- Reasignación de efectivos de personal (letra b).
- Establecimiento de cursos de adaptación y de capacitación (letra c).
- Medidas de movilidad (letra d).
- Movilidad geográfica (letra h).
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo 48 de este convenio colectivo (letra i).
- Modificación de los requisitos de desempeño de los puestos de trabajo en los casos de movilidad funcional (letra j).

Por otra parte, el artículo 9.6 del Convenio Colectivo establece lo siguiente:

“El personal laboral fijo cuyo puesto de trabajo sea objeto de supresión como consecuencia de un plan de recursos humanos será destinado a otro puesto de trabajo.

La reasignación de efectivos como consecuencia de un plan de recursos humanos se efectuará aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad, que se concretarán en el mismo.

La adscripción al puesto de trabajo adjudicado por reasignación tendrá carácter definitivo”.

En particular, la adopción de las medidas de movilidad y de modificación de las condiciones de trabajo se ajustará a lo establecido en los siguientes preceptos del VII Convenio Colectivo:

- Artículo 44: movilidad entre centros de trabajo de la misma localidad.
- Artículo 45: movilidad entre centros de trabajo a distinta localidad que no exige cambio de residencia.
- Artículo 46: movilidad geográfica.
- Artículo 48: modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Conforme a todo lo anterior, se procederá a la supresión de las plazas excedentarias determinadas en el apartado 3º, lo que implica la reasignación del personal afectado a otros puestos de trabajo (art.9.4 a) y b) del Convenio Colectivo).

Dicha reasignación de puesto conlleva la modificación de las condiciones de trabajo del personal afectado en los siguientes términos:

1º. Movilidades de centro (según el caso: artículos 44, en la misma localidad, 45 a distinta localidad que no exige cambio de residencia, y 46 CC, geográfica).

En la aplicación de movilidades geográficas se garantizará lo dispuesto en el artículo 9.11 a) del VII CC, según el cual *“Las medidas de movilidad geográfica solo podrán promoverse por la Administración cuando en la localidad donde preste servicios el personal afectado no exista un centro*

en el que, por necesidades de los servicios debidamente motivadas por escrito, pueda desarrollar las funciones propias de su categoría u otra para la que cumpla los requisitos”.

2º. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículos 9.4 i) y 48 f) VIICC funciones, y b), horario y distribución del tiempo de trabajo, según el caso): el tipo de modificación sustancial dependerá de las características del puesto concreto reasignado en aplicación del procedimiento establecido en el apartado VII de este plan.

De acuerdo con el citado artículo 48 f) del VII CC la modificación de funciones no implicará reclasificación de la categoría profesional.

V. GARANTÍAS PROFESIONALES Y RETRIBUTIVAS.

V. I. Garantías profesionales:

El personal reasignado conservará la categoría profesional de conductor y todos los derechos inherentes a la misma, con independencia de que en aplicación del presente plan pase a desempeñar un puesto de trabajo de otra categoría profesional diferente.

A efectos de participación en el concurso de traslados, para la aplicación de los criterios de adjudicación previstos en el artículo 28 del Convenio Colectivo, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- El cómputo de la mayor antigüedad en el puesto de trabajo ocupado con carácter definitivo como personal laboral fijo, se entenderá referido a la suma de la antigüedad en el puesto de trabajo ocupado carácter definitivo con anterioridad a la aplicación de este plan y la antigüedad del nuevo puesto de trabajo adjudicado tras el proceso de reasignación de efectivos.
- La antigüedad en la categoría profesional de conductor no se verá alterada por el hecho de desempeñar un puesto de trabajo de categoría profesional diferente en aplicación del presente Plan.

V.II. Garantías retributivas:

De acuerdo con el artículo 48.1.f) Convenio Colectivo, el personal afectado por una modificación sustancial de las condiciones de trabajo derivada del cambio de funciones, tendrá derecho *“a las retribuciones correspondientes a las funciones que efectivamente realice, salvo que las retribuciones fueran inferiores, en cuyo caso, se mantendrán las retribuciones del puesto de origen, excluido el complemento de jornada.”*

Para la aplicación de este precepto se compararán las retribuciones del puesto de conductor que el trabajador ocupaba con carácter definitivo antes de la nueva adscripción, con las retribuciones del puesto al que sea adscrito, y se abonarán las de mayor cuantía. De acuerdo con este criterio, se abonarán las retribuciones que, en su conjunto, arrojen un resultado mayor de las siguientes opciones:

- Opción A: Salario base del puesto de origen + complemento de puesto del puesto de origen
- Opción B: Salario base del puesto de destino + complemento de puesto del puesto de destino + complemento de jornada del puesto de destino.



Además de lo anterior, el trabajador percibirá las retribuciones que pudiera devengar por la prestación de servicios efectivos en los días y horas previstos en los apartados 2 y 3 del artículo 101 del Convenio Colectivo.

VI. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.

De conformidad con el artículo 9.4.c) Convenio Colectivo, en el presente plan se considera necesario establecer cursos de adaptación y capacitación.

En particular, todo el personal laboral que en aplicación del plan sea finalmente reasignado a un puesto de trabajo de categoría profesional distinta de aquella que ostenta recibirá un curso de formación adecuado a las nuevas funciones que le puedan ser encomendadas en el nuevo puesto de trabajo.

El inicio del periodo formativo coincidirá con la incorporación al nuevo puesto de trabajo del personal afectado.

La concreción de la impartición de los diferentes cursos formativos se efectuará una vez se conozca el resultado del proceso de reasignación de puesto.

VII. PROCEDIMIENTO Y CRITERIOS PARA LA REASIGNACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO.

El artículo 9.6 del Convenio Colectivo establece lo siguiente:

“La reasignación de efectivos como consecuencia de un plan de recursos humanos se efectuará aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad, que se concretarán en el mismo”.

El proceso de reasignación de puesto abarca varias circunstancias: la determinación de los puestos a los que reasignar a los trabajadores afectados; los criterios objetivos para determinar los trabajadores objeto de reasignación; y, en último término, el procedimiento de reasignación.

A) PUESTOS PARA LA REASIGNACIÓN.

Teniendo en cuenta que existen en la RPT un número de puestos vacantes susceptibles de ser ofertados a los trabajadores objeto de reasignación, se han acotado éstos en función de “UN LISTADO GENERAL”.

A-1: Este listado comprende la totalidad de los puestos vacantes dotados a la fecha de aprobación de este plan cuya forma de provisión es el concurso, de todas las categorías de los Grupos III, IV y V (incluidas los de nueva creación), excepto:

-Los puestos cuyo tipo de jornada es a tiempo parcial. La exclusión de estos puestos obedece a la distorsión que genera en los servicios, puesto que las retribuciones a percibir por el personal afectado por el Plan (se refieren a la jornada completa durante los doce meses del año) deben adecuarse con el período de prestación de los servicios.

-Los puestos bloqueados en el concurso permanente de traslados, conforme el párrafo tercero del artículo 24 del Convenio Colectivo.

En aplicación del artículo 9.4 j) del VII Convenio Colectivo, y para posibilitar una mayor amplitud de opciones de reasignación voluntaria en puestos de igual o superior grupo profesional, se exceptúa la exigencia del requisito de titulación prevista en el Convenio Colectivo para la ocupación de los puestos de cualquiera de las categorías ofertadas excepto en las siguientes (y por las motivaciones establecidas en el apartado A-3):

- Auxiliar Sanitario.
- Técnico Especialista en Jardín de Infancia.
- Auxiliar Técnico Educativo.
- Monitor Jefe de Taller.
- Monitor de centro.

A-2: La Administración realizará la reasignación forzosa cuando en las fases voluntarias previstas en los apartados D-1 y D-2 no se hayan reasignado el número total de conductores excedentarios contemplados en el Plan. Esta reasignación forzosa recaerá sobre los puestos sin adjudicar, con las siguientes excepciones de (y por las motivaciones establecidas en el apartado A-3):

- Auxiliar Sanitario.
- Técnico Especialista en Jardín de Infancia.
- Auxiliar Técnico Educativo.
- Monitor Jefe de Taller.
- Monitor de centro.
- Puestos que se encuentren a una distancia superior a 50 km del centro de trabajo (Parque móvil provincial) donde preste servicios el trabajador (aplicación por garantía del artículo 46 del Convenio Colectivo).

En aplicación del artículo 9.4 j) del Convenio Colectivo, y para posibilitar una mayor amplitud de opciones de reasignación en puestos de igual o superior grupo profesional, se exceptúa la exigencia del requisito de titulación prevista en el Convenio Colectivo para la ocupación de los puestos de cualquiera de las categorías susceptibles de reasignación forzosa.

A-3: La no exención del requisito de titulación (apartado A-1) y la exclusión del proceso de reasignación forzosa (apartado A-2) de plazas de las categorías profesionales citadas obedece a las siguientes razones:

En el caso de los puestos de trabajo de la categoría profesional de Auxiliar Sanitario la exigencia de cualificación específica, que en nuestro convenio colectivo se concreta en los títulos de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería y Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia, deviene del Acuerdo del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, sobre criterios comunes de acreditación para garantizar la calidad de los centros y servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (Resolución de 2 de diciembre de 2008 de la Secretaría de Estado de Política Social, Familias y Atención a la Dependencia y a la Discapacidad, BOE 17/12/2008) que establece, en aplicación de la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, la obligación de que en el año 2015 la plantilla completa de auxiliares de ayuda a domicilio esté cualificada. En cumplimiento de dicho acuerdo a partir de 2015 todos los trabajadores en residencias deben acreditar la



calificación profesional de Atención Sociosanitaria a personas dependientes en Instituciones Sociales. Dicha cualificación debe acreditarse a través de los correspondientes Títulos de Formación Profesional, Certificados de Profesionalidad y vías equivalentes y para hacerlo efectivo se publicó la Orden de 18/06/2013, de la Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales, de los requisitos y el procedimiento de acreditación de los servicios de atención domiciliaria en Castilla-La Mancha (DOCM 25/06/2013).

En el caso de los puestos de trabajo de la categoría profesional de Técnico Especialista en Jardín de Infancia, la exigencia del título de Técnico Superior en Educación Infantil deviene de lo dispuesto en el Decreto 88/2009, de 7 de julio, por el que se determinan los contenidos educativos del primer ciclo de la Educación Infantil y se establecen los requisitos básicos que deben cumplir los centros que lo impartan en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha (DOCM núm. 133, de 10 de julio), que en su art. 16, regulador de los requisitos de los profesionales, establece que "La atención educativa directa al alumnado del primer ciclo de la educación infantil, de acuerdo con lo establecido en el artículo 92 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, correrá a cargo de profesionales que posean el título de Maestro o Maestra con la especialización en educación infantil o el título de Grado equivalente, o el de Técnico o Técnica superior en educación infantil o equivalentes".

En el caso de los puestos de trabajo de las categorías profesionales de Monitor de Centro, Monitor Jefe de Taller y Auxiliar Técnico Educativo, aún no existiendo normativa administrativa habilitante para el ejercicio de la profesión, se trata de categorías que, al igual que las anteriores, realizan funciones en áreas asistenciales o educativas de atención a personas, íntimamente relacionadas con aquellas. La exclusión de los puestos de trabajo de estas categorías profesionales de la no exención del requisito de titulación y del proceso de reasignación forzosa obedece a razones de homogeneidad en relación con las anteriores categorías profesionales, atendiendo a la naturaleza de la prestación de los servicios. Además, teniendo en cuenta la titulación correspondiente, dichas categorías pertenecen junto con la de Técnico Especialista en Jardín de Infancia a una misma familia profesional (Servicios Socioculturales y a la Comunidad Asimismo), y, no en vano, su entorno profesional se enmarca en el ejercicio de la actividad en el sector de los servicios a las personas (asistencial, educativa, de apoyo en la gestión doméstica y psicosocial) y en el sector de los servicios a la comunidad (atención psicosocial a colectivos y personas en desventaja social, mediación comunitaria, inserción ocupacional y laboral, y promoción de igualdad de oportunidades y defensa de los derechos de las víctimas de violencia de género y de sus hijas e hijos), habiéndose valorado asimismo las propias competencias profesionales, personales y sociales de los títulos de Técnico Superior en Integración Social y Técnico Superior en Educación Infantil.

Además, respecto a los Auxiliares Técnicos Educativos también se ha tenido en cuenta que, de conformidad con el Decreto 66/2013, de 3 de septiembre, por el que se regula la atención especializada y la orientación educativa y profesional del alumnado en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha (DOCM núm. 173, de 6 de septiembre), tienen la condición de recursos personales especializados para la atención educativa del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo.

B) CRITERIOS DE PRIORIZACIÓN DE LOS PUESTOS DEL LISTADO GENERAL QUE SON SUSCEPTIBLES DE REASIGNACIÓN FORZOSA.

B-1: Distribución de los puestos a ofertar en función de la provincia en la que se ubique el centro de trabajo donde presten actualmente sus servicios los trabajadores que hayan de ser reasignados. Su número tiene en cuenta la cantidad de efectivos que han de verse afectados en la provincia concreta.

B-2: El orden de prelación es el siguiente:

- **Puestos existentes en la categoría de conductor**, por ser las de naturaleza funcional más homogénea. Se priorizan los puestos cubiertos con personal laboral temporal sobre las vacantes, pues la propia existencia de un puesto ocupado mediante una contratación temporal, basada en la urgente e inaplazable necesidad, es suficientemente reveladora de la preferencia de su cobertura por personal con relación laboral permanente en la Administración, evitando así la excepcionalidad legal de toda situación de temporalidad. Por otra parte, la misma posibilidad de que, a través de la reestructuración de efectivos, se pueda poner fin a dicha situación resulta coherente con el objetivo económico perseguido por el Plan de recursos humanos.
- **Puestos existentes en el Grupo profesional IV**, primando las categorías que no exigen titulación en Convenio Colectivo sobre las que sí la requieren. A falta de puestos en la categoría anterior, este grupo IV es el que corresponde al personal afectado por el Plan y, en la medida en que no exija titulación específica, permitirá una adaptación más rápida a las nuevas funciones y un menor coste económico para la Administración por la formación del personal reasignado. También en este grupo se priorizan los puestos cubiertos con laboral temporal, por las mismas razones expresadas en el punto anterior.
- **Puestos existentes en el Grupo profesional III**, superior al de los afectados por el plan. Asimismo, por las razones apuntadas anteriormente, se priman, por un lado, los puestos cubiertos con laboral temporal sobre las que no lo están, y la ausencia de titulación sobre la exigencia de la misma en Convenio Colectivo.
- **Puestos existentes en el Grupo profesional V**. Finalmente, en este caso, se suprime la distinción por criterios de titulación, ante la inexistencia de la misma. Se mantiene la prioridad de los puestos cubiertos por temporales sobre las que no lo están y con criterios de una menor movilidad geográfica, se seleccionan, en primer lugar, los puestos existentes en la categoría de ordenanza teniendo en cuenta que, dentro del grupo profesional al que pertenece, ha venido siendo habitualmente la categoría de promoción dentro del grupo.
- Excepcionalmente, en aquellos casos en que los puestos existentes en los apartados anteriores no sean suficientes se ofrecerán **puestos de nueva creación**, previéndose que se dé esta circunstancia en la provincia de Albacete. En todo caso la necesidad de estos puestos resulta acreditada en sus respectivos expedientes. **Además, y como quiera que la Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales, durante el proceso de negociación del plan, ha acreditado la necesidad de incorporar a alguno de sus centros de trabajo asistenciales un total de 9 puestos de conductores se procederá a incluirlos dentro del listado de puestos objeto de reasignación.**

PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN D.G.MAYORES

| PROVINCIA | Consejería | Puesto | Grupo | Categoría | Centro de Trabajo |
|-----------|----------------------------|--------|-------|-----------|-------------------|
| ALBACETE | SANIDAD Y ASUNTOS SOCIALES | NUEVO | IV | CONDUCTOR | C.AT.DIS.ALBATROS |
| ALBACETE | SANIDAD Y ASUNTOS SOCIALES | NUEVO | IV | CONDUCTOR | C.AT.DIS.ALBATROS |



| | | | | | |
|-------------|----------------------------|-------|----|-----------|----------------------------------|
| CIUDAD REAL | SANIDAD Y ASUNTOS SOCIALES | NUEVO | IV | CONDUCTOR | C.R.GUADIANA |
| CIUDAD REAL | SANIDAD Y ASUNTOS SOCIALES | NUEVO | IV | CONDUCTOR | C.R.GUADIANA |
| GUADALAJARA | SANIDAD Y ASUNTOS SOCIALES | NUEVO | IV | CONDUCTOR | C.O.Ntra. SRA.SALUD |
| GUADALAJARA | SANIDAD Y ASUNTOS SOCIALES | NUEVO | IV | CONDUCTOR | C.O. LAS ENCINAS |
| GUADALAJARA | SANIDAD Y ASUNTOS SOCIALES | NUEVO | IV | CONDUCTOR | C.A.D.I.G de YUNQUERA DE HENARES |
| CUENCA | SANIDAD Y ASUNTOS SOCIALES | NUEVO | IV | CONDUCTOR | SS.PP |
| TOLEDO | SANIDAD Y ASUNTOS SOCIALES | NUEVO | IV | CONDUCTOR | C.A.D.I.G de TOLEDO |

B-3. En definitiva, los criterios objetivos que sirven para priorizar los puestos susceptibles de reasignación forzosa son los siguientes:

- 1º Puestos vacantes dotados de la categoría de conductor ocupadas por personal temporal.
- 2º Puestos vacantes dotados de la categoría de conductor no ocupadas por personal temporal.
- 3º Puestos vacantes dotados de las categorías del Grupo IV ocupadas por personal temporal en las que no se exige titulación en Convenio Colectivo.
- 4º Puestos vacantes dotados de las categorías del Grupo IV ocupadas por personal temporal en las que se exige titulación en Convenio Colectivo.
- 5º Puestos vacantes dotados de las categorías del Grupo IV en las que no se exige titulación en Convenio Colectivo.
- 6º Puestos vacantes dotados de las categorías del Grupo IV en las que se exige titulación en Convenio Colectivo.
- 7º Puestos vacantes dotados de las categorías del Grupo III ocupadas por personal temporal en las que no se exige titulación en Convenio Colectivo.
- 8º Puestos vacantes dotados de las categorías del Grupo III ocupadas por personal temporal en las que se exige titulación en Convenio Colectivo.
- 9º Puestos vacantes dotados de las categorías del Grupo III en las que no se exige titulación en Convenio Colectivo.
- 10º Puestos vacantes dotados de las categorías del Grupo III en las que se exige titulación en Convenio Colectivo.
- 11º Puestos vacantes dotados de las categorías del Grupo V, en las que se seleccionan prioritariamente los puestos de ordenanza, con preferencia de las ocupadas por personal temporal y siguiendo el criterio de la menor movilidad geográfica.

C) CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES SUJETOS A REASIGNACIÓN FORZOSA.

En este apartado se regulan los criterios objetivos para la determinación de los trabajadores sujetos a reasignación de puesto.

Se establece una puntuación máxima de **100 puntos que se podrá alcanzar por la valoración de los siguientes méritos** (referidos a 4 de diciembre de 2013, fecha de iniciación del Plan de Recursos Humanos):

C-1. Antigüedad de los puestos desempeñados en la categoría profesional de conductor como personal laboral fijo.

La valoración de los méritos en este apartado será como máximo de **80 puntos**.

La valoración se efectuará por meses completos **hasta un máximo de 25 años** por el desempeño de puestos de trabajo de la categoría de conductor a razón de **0,266 puntos por mes, hasta un máximo de 80 puntos**.

En el supuesto del trabajador que se encuentre en una situación diferente a la de activo que conlleve derecho a la reserva de un puesto de trabajo, el puesto de trabajo a valorar será aquél desde el que se produjo el pase a la situación administrativa que originó dicha reserva.

El tiempo prestado en movilidad funcional se computará como desempeñado en el puesto de trabajo de origen.

C-2. Participación en cursos de formación y perfeccionamiento en las siguientes materias:

La valoración de los méritos en este apartado será como máximo de **20 puntos**.

C-2-1 Requisitos generales de los cursos de formación y perfeccionamiento.

Los cursos de formación y perfeccionamiento que se valoran en los apartados C-2-2 y C-2-3 deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Que tengan como destinatario al personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- Que hayan sido impartidos u homologados por las Administraciones públicas o por promotores incluidos en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua en las Administraciones públicas. Los cursos impartidos por los promotores incluidos en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua en las Administraciones Públicas sólo serán válidos cuando sean organizados al amparo de dichos acuerdos, en cuyo caso, el diploma o certificado acreditativo del curso deberá mencionar expresamente esta circunstancia.
- Que sean superados en la condición de personal al servicio de las Administraciones públicas. A estos efectos, se entenderá que han sido superados aquellos cursos en los que, no previéndose en la respectiva convocatoria pruebas de valoración, se haya obtenido certificado de asistencia.
- No serán objeto de valoración la asistencia o participación en cursos selectivos, jornadas, seminarios, talleres, ponencias, mesas redondas o similares.



C-2-2 Formación específica.

Se tendrá en cuenta la formación específica recibida que tenga relación directa con las funciones atribuidas al puesto de trabajo, hasta un **máximo de 15 puntos**, valorándose a **razón de 0,19 puntos** por cada hora de formación recibida, por los siguientes conceptos:

- AVANZADO EN CONDUCCION
- CONDUCCIÓN DEFENSIVA, EVASIVA Y PREVENTIVA
- CONDUCCIÓN TODO TERRENO
- FORMACIÓN CAP
- FORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE RIESGOS LABORALES PARA CONDUCTORES
- PERFECCIONAMIENTO EN CONDUCCION / DE TURISMOS
- SEGURIDAD VIAL Y CONDUCCIÓN EFICIENTE

C-2-3. Otra Formación.

La valoración máxima por este concepto será de **5 puntos**, asignándose **0,032 puntos** por cada hora de formación recibida.

Se valorarán las siguientes acciones formativas relacionadas con Formación en Prevención de Riesgos Laborales y manejo en Tecnologías de la Información, por estar relacionadas con tareas desarrolladas en el ámbito de los parques móviles o considerarse adecuado por la materia:

- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (BASICO y A DISTANCIA)
- INTRODUCCIÓN A LA INFORMÁTICA
- MICROSOFT EXCEL (BÁSICO/ AVANZADO/ AVANZADO. ON LINE)
- MICROSOFT ACCESS (BASICO/ BASICO. ON LINE/ AVANZADO/ AVANZADO. ON LINE)
- MICROSOFT WORD (BASICO/ BASICO. ON LINE/ AVANZADO /AVANZADO. ON LINE)

C-2-4 En caso de empate se aplicarán los siguientes criterios:

- 1º. Mayor antigüedad en el puesto de trabajo ocupado con carácter definitivo como personal laboral fijo.
- 2º. En caso de empate, mayor antigüedad en la categoría profesional como personal laboral fijo.
- 3º. De persistir el empate, la mayor antigüedad reconocida, en cuanto a servicios prestados en cualquier Administración Pública.
- 5º. Finalmente, la mayor edad.

D) PROCEDIMIENTO DE REASIGNACIÓN DE PUESTO.

El procedimiento para la reasignación de puesto se realizará en dos fases sucesivas (fase voluntaria y fase forzosa):

D-1. Fase voluntaria de reasignación:

Cualquier trabajador afectado por el Plan de Recursos Humanos podrá solicitar cualquiera de los puestos contenidos en el listado general del apartado A-1 (incluidos las que estén en otra provincia).

En el caso de que existan varias solicitudes sobre un mismo puesto, la reasignación se efectuará atendiendo a la mayor puntuación obtenida por los solicitantes conforme a los méritos establecidos en el apartado C.

En el proceso de reasignación de puesto, además, se deberán respetar los siguientes límites:

a) Dentro de cada parque móvil, solo podrá ser objeto de reasignación de puesto un número de trabajadores equivalente al de excedentarios del mismo, preservando de este modo los efectivos necesarios de cada parque conforme se determina en el Plan. En el caso que hubiera que aplicar este límite, las solicitudes se priorizarán de acuerdo con el baremo previsto en el apartado C.

b) En cada provincia, la reasignación de puestos a personal procedente de parques móviles de otras provincias quedará condicionada a la existencia de puestos suficientes susceptibles de reasignación forzosa para los trabajadores pendientes de reasignación. En el caso que hubiera que aplicar este límite, las solicitudes se priorizarán de acuerdo con el baremo previsto en el apartado C.

D-2. Fase forzosa de reasignación:

En un primer momento, en cada provincia podrán solicitar **voluntariamente** puesto (hayan o no participado en la fase voluntaria anterior) los trabajadores que **no hayan obtenido puesto** en la fase voluntaria y que estén sujetos a reasignación forzosa de puesto por continuar resultando excedentarios, hasta alcanzar el número máximo de trabajadores a reasignar del correspondiente parque móvil.

La determinación de los trabajadores excedentarios se realizará conforme a la baremación prevista en el apartado C.

Podrán ser objeto de petición todos los puestos del listado general a que se refiere el apartado A-1 que no hubieren sido objeto de reasignación en la fase voluntaria.

En el caso de que existan varias solicitudes sobre un mismo puesto la reasignación se efectuará atendiendo a la mayor puntuación obtenida por los solicitantes, conforme a los méritos establecidos en el apartado C.

En cada provincia la adjudicación de puestos a personal procedente de parques móviles de otras provincias quedará condicionada a la existencia de puestos suficientes susceptibles de reasignación forzosa para los trabajadores pendientes de reasignación. En el caso de que hubiera que aplicar este límite las solicitudes se priorizarán de acuerdo con los criterios anteriormente citados.

En un segundo momento, los trabajadores que pudiendo participar en las fases voluntarias no lo hagan, o que participando no obtengan puesto, serán objeto de **reasignación forzosa de puesto** por parte de la Administración, teniendo en cuenta la menor puntuación en la baremación de méritos del apartado C. En este caso, los puestos que podrán ser reasignados con carácter forzoso son los previstos en el apartado A-2 (descontados los reasignados a peticionarios de la fase voluntaria) ordenados conforme los criterios previstos en el apartado B y atendiendo a la potestad de organización de la Administración.

D-3. Presentación de solicitudes para la reasignación de puesto: A través de los responsables provinciales de cada uno de los parques móviles se hará entrega, formal e individual, a todos los



Castilla-La Mancha

Secretaría General
Consejería de Hacienda

EL GRECO 2014



C/ Real, 14 - 45071 Toledo

trabajadores afectados por el Plan, de las condiciones de reasignación. A tal efecto se concederá un plazo de 10 días naturales para que presenten la documentación cuya valoración pretendan conforme el apartado C. De no presentarse documentación alguna, la Administración valorará al personal afectado utilizando los documentos e informaciones que obren en su poder.

Efectuada la valoración por la Administración, se hará entrega a todo el personal afectado por el Plan del listado de valoración y de los puestos contenidos en el listado general a que se refiere el apartado A-1, para que soliciten con carácter voluntario puestos en un plazo de 10 días naturales.

Concluida la fase voluntaria, en el supuesto de que quedasen trabajadores pendientes de reasignación de puesto, se ofrecerá a éstos la posibilidad de efectuar una nueva petición de puesto, de conformidad con lo previsto en el apartado D-2, durante un plazo de 10 días naturales.

D-4: Los resultados de la valoración y la reasignación de puesto sólo podrá tener lugar a partir del momento en que se hayan resuelto los procedimientos de libre designación (LD L1/2014) convocados por Resolución de 4 de abril de 2014, de la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas (DOCM nº 78, de 25/04/2014).

VIII. CONSULTAS A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DEL PERSONAL.

Dado que la propia tramitación del plan de recursos humanos lleva consigo la presentación de la memoria en la Comisión Paritaria, la negociación con la representación del personal y, por último, una vez concluida la negociación, el traslado de las conclusiones y actuaciones a la Comisión Paritaria, todo ello en los términos establecidos en el propio artículo 9 del VII Convenio Colectivo, se consideran cumplidas las garantías procedimentales establecidas en los artículos 44, 45, 46 y 48 en relación con la comunicación a la representación legal del personal, con el periodo de consultas con la representación legal del personal y con el traslado a la Comisión Paritaria, según el caso.

Toledo, a 8 de julio de 2014

EL SECRETARIO GENERAL DE HACIENDA

Castilla-La Mancha
SECRETARÍA GENERAL

Eliseo Gómez Velasco