



AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA

PRESUPUESTOS 2020





INDICE

PLANTILLA Y RETRIBUCIONES.- ACUERDO PLENARIO DE 29/11/2019	3
RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA	57
PUBLICACION RPT EN BOP	58
ANEXOS RPT	59
ANEXO I.- PLANTILLA	60
ANEXO II.- ORGANIGRAMAS DE PUESTOS DE TRABAJO	81
ORGANIGRAMA DEPARTAMENTAL	88
ANEXO III.- CLASIFICACION DE LAS ESCALAS	94
ANEXO IV.- ESTADO DE LAS OFERTAS DE EMPLEO	97
ANEXO V.- TABLAS DE COMPLEMENTO ESPECIFICO DESGLOSANDO BASICAS, JORNADA Y DEDICACION	98
ANEXO VI.- MOVILIDAD INTERNA EN LA POLICIA LOCAL	100
ANEXO VII.- CONTENIDOS NO RECOGIDOS EN LA RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO	103



PLANTILLA Y RETRIBUCIONES.- ACUERDO PLENARIO DE 29/11/2019

Documento	Acuerdo de sesión
Expediente	17/2019/P12100 - P12.100 - Sesión Pleno Municipal. Sesión ordinaria Pleno 29 de noviembre de 2019

GOBIERNO INTERIOR Y PERSONAL (EXPEDIENTE)

La Corporación Municipal en Pleno, en la sesión indicada, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

“Acuerdo núm. 233.- DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE GOBIERNO INTERIOR Y PERSONAL CELEBRADA EL DÍA 25 DE NOVIEMBRE DE 2019 RELATIVO A PROPUESTA DE APROBACIÓN DE EXPEDIENTE DE PLANTILLA, RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, ORGANIGRAMAS DE PUESTOS DE TRABAJO Y DEPARTAMENTAL Y FICHAS DESCRIPTIVAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA CORPORACIÓN PARA EL AÑO 2020

Fue dada cuenta del dictamen de la Comisión Informativa citada de acuerdo con lo siguiente:

2.- EXPEDIENTE DE PRESUPUESTOS 2020.- PROPUESTA DE APROBACIÓN DE EXPEDIENTE DE PLANTILLA, RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, ORGANIGRAMAS DE PUESTOS DE TRABAJO Y DEPARTAMENTAL Y FICHAS DESCRIPTIVAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.- PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA CORPORACIÓN PARA EL AÑO 2.020

A.- PROPUESTA DE APROBACIÓN DE EXPEDIENTE DE PLANTILLA, RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, ORGANIGRAMAS DE PUESTOS DE TRABAJO Y DEPARTAMENTAL Y FICHAS DESCRIPTIVAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

DOCUMENTOS_ANEXOS:

- ANEXO I: Plantilla nominal
- Plantilla de plazas vacantes
- Informe de reposición de efectivos
- Normativa sobre clasificación de plazas
- ANEXO II: Organigrama de puestos de trabajo
- Organigrama departamental
- ANEXO III: Fichas descriptivas de los puestos de trabajo

Como inicio del análisis de este punto incluido en el orden del día por parte del Presidente de la Comisión Informativa se explican las mejoras y correcciones que se han efectuado al documento completo que había sido anteriormente remitido.

Como consecuencia de ello se hace entrega del resumen de estas modificaciones en documento escrito así como documentos complementarios referentes a la propuesta de modificación de la clasificación de la plaza de viceinterventor y hoja resumen del capítulo I.



Algunas de las modificaciones introducidas han tenido su causa de las peticiones formuladas al respecto por los representantes sindicales en la mesa de negociación:

Se incluye propuesta de intervención referente a requisitos de acceso a plaza de viceintervención y se adjunta nueva ficha descriptiva (DOCUMENTO 1)

Se hace referencia en el organigrama del área 3, obras y servicios, de que la tramitación de los expedientes de ocupación de vía pública con incidencia en materia de Seguridad se realiza bajo la supervisión de la concejalía del área de Protección.

Se propone por la mesa de negociación:

a.- Se incorpore en ficha descriptiva las funciones del técnico de educación con los porteros colegio.

b.- Se ajusta la plantilla a las normas de coordinación de policías locales de Castilla y León en cuanto a que la denominación de la escala ejecutiva de la policía local se denominan Agentes no Policías.

Relación de puestos de trabajo:

Finalmente no se incorpora al expediente las propuestas de modificación de la RPT con respecto a los puestos de libre designación. Por ello se anula el Anexo III pendiente, dejándose como contenido de la RPT las propuestas recogidas en los expedientes de retribuciones y plantilla.

Seguidamente se abre un turno de palabra en el que los distintos componentes de la Comisión solicitan aclaraciones al expediente remitido, en los siguientes términos:

Por el Concejal del Partido Popular D. Marco Sandulli Saldaña se solicita informe sobre la situación de cobertura de la plaza de Vicesecretario, sobre la clasificación de los puestos de trabajo de los habilitados y su relación con las convocatorias de oferta pública de empleo.

Aclaradas las cuestiones planteadas se le ofrece la posibilidad de remisión de la última oferta aprobada.

Por parte de la Concejala del Partido de Ciudadanos, Noemí Otero Navares, se solicita informe acerca del número de puestos de libre designación existentes en la plantilla. Información que se le posibilita.

A.- PLANTILLA

1.- INTRODUCCIÓN

Considerando lo establecido en el art. 90.1 de la Ley 7/85, de 2 de abril, sobre Bases de Régimen Local y art. 126 del Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local, en los que se establece que corresponde a cada Corporación aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la Plantilla que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual (...), es por lo que con motivo de la aprobación de los Presupuestos municipales para el 2020 se plantea la posibilidad de que se adopten los acuerdos que posteriormente se expondrán, siempre bajo la necesidad constatada de mantener la plantilla en los términos propuestos para el funcionamiento de los servicios, sustentados en gran número de supuestos con escaso personal.

Realizadas las propuestas bajo el prisma de lo dispuesto en el Título V del Estatuto del Empleado



Público, Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre que regula la ordenación de la actividad profesional y dentro de ello la planificación de los recursos humanos y la estructuración del empleo público que se contempla en los dos primeros capítulos del mismo.

Habrá que estar a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2020 o a la medida que al respecto se adopte para el gobierno de la nación donde se marcarán las pautas que en esta materia deben de seguir las Administraciones Locales para este ejercicio.

Así, se parte en la elaboración de este documento de las siguientes cuestiones:

1.- Estamos en situación de Presupuestos Generales del Estado prorrogados y como consecuencia de ello ha entrado en aplicación lo establecido en el art. 38 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, artículo por el que se establece que, si la Ley de Presupuestos Generales del Estado no se aprobara antes del primer día del ejercicio económico correspondiente, se considerarán automáticamente prorrogados los presupuestos iniciales del ejercicio anterior hasta la aprobación y publicación de los nuevos en el “Boletín Oficial del Estado”, así se recoge como consecuencia de la previsión contenida en el art. 134.4 de la Constitución.

Por lo que estamos ante la aplicación del los Presupuestos Generales del Estado para el 2018 , aprobados por la Ley 6/ 2018

2.- Con fecha de 27 de diciembre de 2018 se publicó en el B.O.E. el Real Decreto Ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, que serán tenidas en consideración de las propuestas de retribuciones 2.020.

3.- Además, no se puede olvidar, la Resolución de 22 de marzo del 2018, de la Secretaria de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno – Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo. En ella se establece la aprobación de un incremento retributivo para el personal al servicio del sector público.

4.- Que en la elaboración de este documento se van a tener en cuenta los principios que en materia de plantillas y personal al servicio de la Corporación vienen señalados en Presupuestos del 2020.

En los últimos ejercicios se ha venido manteniendo el criterio de que no se procederá a la contratación de personal temporal ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos, salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Principio que obliga a realizar tres tipos de concreciones:

PRIMERA: La aplicación a este ayuntamiento de las excepciones que contempla la norma de que se pueda proceder a la contratación de personal temporal, o nombramientos de funcionarios interinos en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Excepción que será de utilidad para garantizar el mantenimiento de la prestación de los servicios mínimos obligatorios, según la propia Ley de Bases 7/1985 de régimen local y la normativa autonómica sobre el régimen local, y, en general aquellos puestos cuya existencia venga impuesta por la normativa correspondiente.



Se ha tenido acceso por parte de esta Corporación a criterios de interpretación que se vienen utilizando al respecto del contenido de esta norma por otras Entidades Locales sobre la base de un informe jurídico emitido por Miguel Sánchez Morón que se comparten y del que se destacan las siguientes conclusiones, expuestas de forma extractada:

Primera.- El concepto de “necesidades urgentes e inaplazables” reitera un tipo de límite a la incorporación de personal interino y temporal ya previsto con anterioridad en las sucesivas Leyes de Presupuestos- permite tan solo las contrataciones y nombramientos imprescindibles para cubrir las necesidades mínimas de personal que cada Administración tiene para el ejercicio de sus funciones o el desempeño de sus competencias en términos razonables de eficacia y en atención a los objetivos de reducción del déficit público. En cualquier caso, se trata de un concepto jurídico indeterminado para cuya aplicación las Administraciones competentes gozan de un margen propio de apreciación, dentro de lo razonable.

Segunda.- El concepto de “servicios públicos esenciales” es asimismo un concepto jurídico indeterminado- no tiene por qué interpretarse estrictamente conforme a la jurisprudencia recaída sobre los límites del derecho de huelga, sino que puede interpretarse de manera más amplia y elástica, ya que en este caso no opera como límite al ejercicio de un derecho fundamental. Además de los supuestos de servicios esenciales que se deducen de la mencionada jurisprudencia, deben incluirse en este caso otros, como son aquellos destinados a asegurar el funcionamiento interno de cada Administración.

El concepto de “servicios esenciales”, a los efectos que aquí interesan, no coincide con el listado legal de servicios obligatorios, en el caso de los municipios, aunque indudablemente la mayoría de éstos pueden considerarse servicios esenciales.

Para conocer cuáles sean los servicios mínimos obligatorios hay que acudir al art. 26 de la Ley de Bases de Régimen Local, Ley 7/ 1985, de 2 de abril, según la redacción dada por la Ley 27/2013 de 27 de diciembre de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, donde se establece en su apartado primero que:

“Los Municipios por sí o asociados deberán prestar, en todo caso, los servicios siguientes:

En todos los Municipios: alumbrado público, cementerio, recogida de residuos, limpieza viaria, abastecimiento domiciliario de agua potable, alcantarillado, acceso a los núcleos de población, pavimentación de las vías públicas.

En los Municipios con población superior a 5.000 habitantes, además: parque público, biblioteca pública, mercado y tratamiento de residuos.

En los municipios con población superior a 20.000 habitantes, además: protección civil, evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación de exclusión social, prevención y extinción de incendios e instalaciones deportivas de uso público.

En los Municipios con población superior a 50.000 habitantes, además: transporte colectivo urbano de viajeros y medio ambiente urbano”.

Por lo demás, la esencialidad de cada servicio o de las distintas prestaciones que comprende puede variar en función de las circunstancias y características de cada municipio.

Corresponde a cada Administración Local determinar cuáles son los servicios esenciales que presta, a



efectos de incorporación de personal, atendiendo a la interpretación amplia y flexible que procede y en ejercicio del margen de apreciación que le corresponde, dentro de lo razonable.

Tercera.- La habilitación legal para incorporar personal interino o temporal en “sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios” es adicional a la que permite dichas incorporaciones en los servicios esenciales, de manera que pueden calificarse de prioritarios, a tales efectos, sectores o servicios no esenciales.

A falta de toda indicación en la legislación vigente, el concepto de “sectores, funciones y categorías profesionales prioritarios” remite a las prioridades que pueda establecer la Corporación municipal en el marco de sus respectivas competencias. Pues, hoy por hoy, el concepto de “prioridad” referido a la acción pública tiene un significado político y no jurídico.

En la medida en que se permite la incorporación de personal interino o temporal no solo para cubrir los servicios esenciales sino, además, otros sectores “que se consideren prioritarios” –obviamente por cada Administración- la norma tiene naturaleza de norma orientativa o de finalidad. Lo que con ella se pretende es que, en las actuales circunstancias y con el objetivo de corrección del déficit público, cada Administración concentre los nombramientos y contrataciones inaplazables de personal no fijo en determinadas áreas, servicios, funciones o categorías, excluyendo la posibilidad de contratar en todas las demás.

Irene Elena Torralba, Secretaria de Administración Local, realiza un comentario publicado por la Editorial Aranzadi en la Administración Práctica nº 9/2013 en la parte Formularios y Expedientes donde, en línea con lo anterior, señala que el concepto de “necesidades urgentes e inaplazables” debe entenderse, en el contexto que aquí tratamos, como equivalente a las necesidades mínimas de personal que cada Administración tiene para el ejercicio de sus funciones o el desempeño de sus competencias en términos razonables de eficacia, de manera que puedan satisfacerse las necesidades más esenciales de los ciudadanos, fin último de toda actuación administrativa.

Requiriéndose que “se justifique” motivadamente el expediente en cuestión.

Justificación que puede hacerse puntualmente para cada una de las nuevas contrataciones o nombramientos adoptando un criterio general a través de un acuerdo o norma reglamentaria aprobada por el órgano al que le corresponda donde se establece cuáles son los servicios mínimos que se consideran esenciales y cuales los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios.

Ilustra también esta materia el artículo de Federico Suárez Cancelo del Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados nº 2 Sección Actualidad, quincena del 30 de enero al 14 de febrero del 2013 (ref. 124/2013) de la editorial La Ley sobre “la contratación del personal temporal en la Administración Local durante el ejercicio 2013, especial referencia a la sustitución del personal en plantilla, de aplicación para los ejercicios del 2014 al 2017 habida cuenta las distintas Leyes de Presupuestos prevén las mismas limitaciones al respecto y su artículo trata de definir los requisitos que el precepto impone para poder excepcionar la prohibición genérica de acudir a la contratación temporal:

- Primero.- La contratación pretendida debe ser un caso excepcional.
- Segundo.- Debe tener como fin el cubrir necesidades urgentes e inaplazables
- Tercero.- Tal contratación debe referirse a sectores, funciones y categorías profesionales que se



consideren prioritarias o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Se considera que los requisitos no son alternativos sino que al contrario deben de confluir acumulativamente.

“Caso excepcional”, fuera de la habitual debiendo evitarse prácticas que terminen en convertir lo excepcional en habitual.

“Necesidad de cubrir necesidades urgentes e inaplazables”. Señala como clarificadora la Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso Administrativo Sección 3ª de 10 de septiembre, Sentencia que ha sido posteriormente asumida por otras y en donde se establece que la constatación de la existencia de una necesidad urgente e inaplazable no se deja a la libre apreciación por parte de la Administración sino que se trata de una circunstancia apreciable objetivamente, en donde la Administración no aporta nada, ni decide nada, sino que ha de limitarse a constatar y dejar acreditado que tal circunstancia objetiva se da.

Y considera que estas circunstancias se pueden apreciar empíricamente acreditando el volumen de trabajo de la plaza, el trabajo pendiente que provoca la falta de cobertura de aquella, la repercusión de la falta de cobertura del puesto de trabajo en el servicio o Unidad en que se halla, etc.

Así se aportarán informes de los responsables de la Unidad o Servicio, quejas, estadísticas, estudios sobre asuntos pendientes o documentación similar. No basta con afirmar sino que deberá de probarse, de acreditar esta realidad.

Sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarias o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Se destacan diversas relaciones de servicios como son las recogidas en los artículos 26 a 86 de la Ley 7/85 pero señala que esta no agota los supuestos. La conjugación de esencial más prioritario remite a que en base a la autonomía local puede cada Administración ponderar la concurrencia o no de este carácter.

Y en consonancia con estas conclusiones procede destacar como las necesidades urgentes e inaplazables o esenciales pueden variar en cada municipio, incluso están en relación con diversos criterios como pueden ser:

Compromisos adquiridos,

Usuarios afectados,

Si el mantenimiento o supresión del puesto incide directamente en el mantenimiento o supresión del propio servicio.

Los perjuicios económicos que originaría a la Corporación el no asumir el gasto en materia de personal

SEGUNDA: Las normas establecidas sobre acceso al empleo público no impide que la administración lleve a cabo la organización de plantilla que considere oportuna, siempre y cuando se cumplan las exigencias de la norma y con el conocimiento de que en cualquier caso las plazas que pudieran surgir no van a poder ser incluidas en Oferta de Empleo Público alguna.

Se deben de traer a colación los argumentos jurídicos que al respecto se barajan en el acuerdo plenario de 28 de febrero de 2013 acerca de la propuesta de reorganización del negociado de empleo de esta



Corporación siempre bajo el principio de las políticas restrictivas en materia de personal y de las directrices marcadas por informe al efecto emitido, previa solicitud, por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

Hay que destacar la inviabilidad de que a través de relaciones de carácter temporal puedan llevarse a cabo actuaciones y prestación de servicios que tienen una permanencia en el tiempo de fácil constatación y ello porque el tipo de circunstancias en las que se tienen que amparar esta temporalidad no da las respuestas a estas necesidades (obra o servicio determinado, eventualidad inferior a seis meses en el periodo del año...).

Del informe anteriormente referenciado que se emite por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, Secretaría de Estado de las Administraciones Públicas, con respecto a la consulta formulada se destaca lo siguiente:

“- Se considera vienen al caso en aplicación las normas que con relación a esta materia han venido siendo aplicables en las Corporaciones Locales: art. 90.1 de la Ley 7/85 de 2 de abril reguladora de las Bases de Régimen Local, art. 126 en los apartados 1 y 2 del Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia del Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.

A ello añade que el artículo 23 de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 (LPGE), señala en su apartado Uno.1, al referirse a la oferta de empleo público, la prohibición expresa de incorporación de nuevo personal, salvo que se trate de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores, alcanzando igualmente dicha limitación a las plazas incursas en los procesos de consolidación de empleo previstos en la disposición transitoria cuarta del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, y, en su apartado Uno.2, la excepción a la regla anterior, fijando la tasa de reposición de efectivos hasta un máximo del 10% en los sectores y administraciones que relaciona.

Por tanto, del tenor del citado artículo, cuyos apartados uno y dos tienen carácter básico y se dictan al amparo de los artículos 149.1.13.^a y 156.1 de la Constitución, se desprende la regla general de la prohibición expresa de incorporación de nuevo personal, salvo las siguientes excepciones:

- 1.- La posibilidad de proveer plazas para la reposición de efectivos en el 10% en los sectores y administraciones que relaciona (téngase en cuenta lo dispuesto en el aptdo. C)
- 2.- La ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores.

Conviene traer a colación, a los efectos que interesan, el artículo 69.2 y 3, del Texto Refundido del EBEP, al disponer la posibilidad de llevar a cabo Planes de Empleo, debiendo planificarse los recursos humanos de conformidad a lo que establecen las normas que les es de aplicación.

Señalándose a continuación que:

“A su vez, el apartado primero del artículo 70 del Texto Refundido Estatuto Básico del Empleado Público, dispone que “Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos (...)”



Llegando a la conclusión de:

“De cuanto se ha expuesto, hay que afirmar que cualquier modificación que se proponga de la plantilla vendrá condicionada por los parámetros apuntados por la normativa expresada y teniendo muy presente las limitaciones establecidas por la leyes reguladoras de la actividad económica en cuanto a la contención del gasto de personal en el sector público, concretamente el Real Decreto-Ley 20/2001, de 30 de diciembre, el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, y la LPGE 2013, sin que los gastos de personal puedan superar los límites establecidos especialmente en cuanto se refiere a la prohibición expresa de incorporación de personal de nuevo ingreso (art. 23.1 LPGE), con las excepciones que en él se contienen.

Por tanto es, pues, a la Corporación en razón a su potestad de autoorganización, a la que corresponde tomar la decisión que convenga de acuerdo a los criterios expresados en las disposiciones anteriormente citadas y, de acuerdo con los planes de ajuste a que se halle sujeta, en su caso.”

Y sobre la base del principio de la potestad de autoorganización que ostenta esta Corporación y considerando:

1.- Que la realización de la propuesta de modificaciones de plazas surge por la necesaria asunción de competencias o por imperativo legal tal y como se señala por el art. 126.2 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local donde se establece que las plantillas podrán ser ampliadas siempre que el incremento sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulte impuesto por disposiciones legales, conforme se expondrá en cada caso concreto.

2.- Que en todo caso este acuerdo respetará lo establecido en las normas presupuestarias para el próximo ejercicio habida cuenta no podrán ser convocadas las plazas que surjan de la modificación de otras hasta tanto la Ley permita la posibilidad de llevar a cabo ofertas de empleo público. No incorporándose nuevo personal fijo en plantilla, salvo en los casos permitidos por la normativa.

3.- Se utilizará la vía que ha venido posibilitando las normas presupuestarias de los últimos ejercicios, así:

Durante el año 2020 no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

La motivación se realizará en los casos concretos conforme se ha expuesto.

Deberá tenerse en consideración para la aprobación de plantilla y retribuciones lo establecido en la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local en lo que resulta de aplicación y que será expuesto a lo largo del expediente.

TERCERA.- Se trata de llevar a cabo la planificación de los recursos humanos disponibles y/o necesarios en el sentido de realización de programación y coordinación.

Esta Corporación Local no puede evadir el momento histórico que le ha tocado vivir donde la economía juega un rol fundamental.



Ante la situación existente es clave el plantear la eficacia gestora, esto es, el maximizar el rendimiento de los recursos de los que dispone el sector público, tratando de no disparar el gasto público.

Las medidas y propuestas que se plantean en materia de recursos humanos no son sino el resultado de búsqueda de la calidad de los servicios, de la eficacia gestora y de la eficiencia en la utilización de los recursos humanos.

Los instrumentos legales para llevar a cabo estas actuaciones son entre otros las Plantillas y las Relaciones de Puestos de Trabajo.

Destacar de entre la regulación existente los siguientes artículos:

- El ya señalado al inicio de este expediente, art. 90.1 de la Ley 7/1985 de 2 de abril de Bases de Régimen Local que permanece inalterado por la Ley 27/2013 de 27 de diciembre de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

Artículo 90.1: Corresponde a cada Corporación Local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual.

Las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijan con carácter general

- Según el artículo 72 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, le corresponde a cada Administración Pública estructurar unos recursos humanos siendo la Relación de Puestos de Trabajo, entre otros, el instrumento a través del cual las Administraciones Públicas estructuran su organización de acuerdo con el ordenamiento jurídico.

El art. 74 de la citada Ley otorga a las Administraciones potestades para organizar los recursos humanos a través de las relaciones de puestos u otros instrumentos organizativos, teniendo facultades para la creación y clasificación de los distintos puestos y, por ello, puede decidir el sistema de provisión de los puestos de trabajo y los requisitos para su provisión.

Las propuestas preparadas por el Equipo de Gobierno serán puestas en conocimiento de la Mesa de Negociación, remitidas a los Sindicatos, Secciones Sindicales, y Junta de Personal, en virtud de lo establecido en el art. 23 de los textos del Acuerdo y Convenio del personal al servicio de la Corporación.

2.- ANALISIS DE PROPUESTAS EN MATERIA DE PLANTILLA

I.- VACANTES DE PLANTILLA

A) VACANTES POR CUMPLIMIENTO DE EDAD DE JUBILACION 2.020

APELLIDOS Y NOMBRE	CODIGO EMPLEADO	CARGO	FECHA DE JUBILACION POR EDAD
BARRIO DEL BARRERO, ROSA M.	118	Auxiliar Administrativo jefe de grupo en cultura y	12/08/2020



		personal eventual en Alcaldía	
GOMEZ CASADO, M. CARMEN	154	Auxiliar Administrativo en Patrimonio Histórico	27/11/2020
ROJAS HERRERO, FRANCISCO	158	Oficial de mantenimiento de jardines	01/07/2020
SANZ ARRIBAS, M. JESUS	162	Operario cometidos varios de participación ciudadana	09/02/2020
GILMARTIN GARCIA, JOSE LUIS	561	Oficial de mantenimiento de jardines	12/03/2020
BORREGO GOMEZ, LUIS CARLOS	976	Portero de colegio EPA	29/11/2020

Sobre esta previsión hay que tener en consideración la aplicación de dos normas que afectarán a la fecha real de jubilación:

1.- Aplicación de la Ley 27/2011, de 1 de agosto de actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en cuya Disposición Transitoria vigésima se regula la “aplicación paulatina de la edad de jubilación y donde se establece que para el 2020 la jubilación estará en función conjuntamente de la edad y de los periodos cotizados, requiriéndose:

PERIODO COTIZADO	EDAD EXIGIDA
37 o más años	65 años
Menos de 37	65 años y 10 meses

El expediente ha sido completado, previa solicitud por el Servicio de Personal, con documentación referente a lo anterior y de donde se constata que:

Todos los empleados que se señalan cumplen a la edad de jubilación los requisitos exigidos para su jubilación en el 2019 a la fecha de cumplimiento de edad.

En cualquier caso, su pase a situación de jubilación, queda condicionado al reconocimiento por parte de la Seguridad Social del cumplimiento de requisitos, pudiendo variar la fecha en que se haga efectiva.

2.- Posibilidad de solicitar prolongación del servicio activo hasta los 70 años.

Artículo 67.3 del EBEP:

“La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir los funcionarios los sesenta y cinco años de edad.

No obstante, en los términos de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumplan setenta años de edad. La Administración Pública competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.



De lo dispuesto en los dos párrafos anteriores quedarán excluidos los funcionarios que tengan normas estatales específicas de jubilación”.

Esta Corporación recoge en el Acuerdo del Personal a su servicio dentro del artículo 60.3º la posibilidad de prolongación de la permanencia en el servicio activo.

No ha sido solicitada la posibilidad de prórroga de la actividad a fecha de inicio de este expediente por empleado municipal alguno.

B).- JUBILACIÓN ANTICIPADA DE BOMBEROS

Por cumplimiento de la edad de 60 años y por aplicación de la normativa específica contemplada en el R.D.383/2008 de 24 de marzo por la que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación a favor de los bomberos al servicio de las Administraciones y organismos públicos. Norma que reduce para este colectivo la edad ordinaria de 65 años a los 60 o 59 con 35 años de servicios o más en función de los años cotizados para el acceso a la pensión de jubilación.

Dentro de las previsiones señaladas no existe por parte del personal ninguna solicitud de jubilación por cumplimiento de edad de 60 y se ha constatado que nadie cumple los requisitos de edad para la jubilación a los 59 años.

C) JUBILACION ANTICIPADA DE POLICIAS LOCALES

El Real Decreto 1449/2018 de 14 de diciembre por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación de los policías locales que integran de la Administración Local en línea con lo establecido para el personal del servicio de extinción de incendios, en el artículo 2 del mismo señala:

“Artículo 2. Reducción de la edad de jubilación.

1. La edad ordinaria exigida para el acceso a la pensión de jubilación conforme al artículo 205.1.a) y la disposición transitoria séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, con respecto a quienes se refiere el artículo 1 se reducirá en un periodo equivalente al que resulte de aplicar a los años completos efectivamente trabajados como policía local el coeficiente reductor del 0,20.

2. La aplicación de la reducción de la edad de jubilación prevista en el apartado anterior en ningún caso dará ocasión a que la persona interesada pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior en 5 años a su edad ordinaria de jubilación, o en 6 años en los supuestos en que se acrediten 37 años de actividad efectiva y cotización, sin cómputo de la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias, por el ejercicio de la actividad a que se refiere el artículo 1.

3. La anticipación de la edad de jubilación por aplicación de los coeficientes reductores a que se refiere el apartado 1 se condicionará tanto a la necesidad de tener cubierto el periodo de carencia de 15 años que se exige para acceder a dicha prestación como los 15 años de cotización como policía local necesarios para poder aplicar el coeficiente.”

Ha sido solicitada la posibilidad de cese de la actividad por jubilación, a fecha de inicio de este expediente por los siguientes empleados municipales de la Policía Local:

- Miembros de la Policía Local que cumplen 60 años en 2.020:
 - EDUARDO MARTIN MEDINA (Empleado 208) 16/01/2020
 - LUCIO ARAGONESES BERMEJO (Empleado 403) 28/09/2020



- Miembros de la Policía Local que cumplen 59 años en el 2.020:
 - EUSEBIO MANRIQUE SANZ (Empleado 124) 13/08/2020

D) JUBILACIÓN ANTICIPADA VOLUNTARIA NO RECOGIDA EN LOS PRESUPUESTOS 2019:

CODIGO DE EMPLEADO	APELLIDOS Y NOMBRE	PUESTO/PLAZA	FECHA DE JUBILACION
109	MERCEDES SANTOS GARRIDO	Auxiliar administrativo Tributos	05/09/2019

E) JUBILACION FORZOSA POR INCAPACIDAD PERMANENTE

CODIGO DE EMPLEADO	APELLIDOS Y NOMBRE	PUESTO/PLAZA	FECHA DE JUBILACION
	AGUILAR RUIZ, SALVADOR	Oficial jardinero	16/10/2019
	RODRIGUEZ MIGUEL, JESUS MARIA	Operario de Cometidos Varios	19/09/2019

F) JUBILACION FORZOSA POR INCAPACIDAD PERMANENTE NO RECOGIDAS EN 2019

CODIGO DE EMPLEADO	APELLIDOS Y NOMBRE	PUESTO/PLAZA	FECHA DE JUBILACION
156	BERNABE BERNABE, ISIDORO	Auxiliar administrativo en Deportes	12/02/2019
800	MOSACULA MARIA, MARTA	Portera del colegio Fray Juan de la Cruz	02/04/2019

G) EXCEDENCIA POR PRESTAR SERVICIOS EN OTRA PLAZA DE OTRA ADMINISTRACION

CODIGO DE EMPLEADO	APELLIDOS Y NOMBRE	C PUESTO/PLAZA	FECHA
1468 (1)	IZQUIERDO SALAMANCA, LUIS EDUARDO (1)	Policía Local	14/02/2019
1886 (1)	GARRIDO SANZ, JOSE LUIS (1)	Policía Local	15/04/2019
1900	DÍAZ TEJADO, IGOR	Policía Local	20/10/2019

- (1) Ambas bajas se tienen en consideración a efectos de reposición de efectivos para la oferta de 2019, para su cobertura.

H) EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

CODIGO DE EMPLEADO	APELLIDOS Y NOMBRE	PUESTO/PLAZA	FECHA
--------------------	--------------------	--------------	-------



993	ARROYO PIÑEIRO, MARCO A.	Bombero	11/03/2018
1456	VICENTE CANCIO, AURORA	Auxiliar Administrativo	17/09/2019

I) VACANTES POR PROMOCION INTERNA

CODIGO DE EMPLEADO	APELLIDOS Y NOMBRE	PUESTO/PLAZA	FECHA
1080 (1)	DELGADO GONZALEZ, FCO. JAVIER (1)	Pasa de Sargento conductor a Suboficial	14/02/2019
1233	GOMEZ PALMERO, FERNANDO	Pasa de Policía Local a Oficial P.L.	18/11/2019
671	FRESNEDA BRAVO, ANGEL L.	Pasa de Policía Local a Oficial P.L.	18/11/2019

(1) Se ha tenido en consideración a efectos de reposición de efectivos en oferta 2019, para su cobertura

J) VACANTES POR ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

901	GARCIA GONZALEZ, MERCEDES	Ayudante Pintor pasa a O.C.V	01/04/2019
-----	---------------------------	------------------------------	------------

II.- PROPUESTAS DE REORGANIZACION MUNICIPAL.-

1.- AREA 1.- ADMINISTRACIÓN, PERSONAL, SISTEMAS Y TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION

A.- Secretaría.- Puesto de trabajo de Vicesecretario

La plantilla municipal contempla la existencia de plaza de Vicesecretario.

Su existencia actual es consecuencia de la provisión legal prevista en los casos de posible ceses de puestos de trabajo de provisión como de libre designación como es el caso de puesto de habilitado de carácter nacional, Secretario, en esta Corporación.

Así, el Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, establece en el artículo 47 al regular el **cese en puestos de libre designación**:

“1. El funcionario nombrado para un puesto de libre designación podrá ser cesado, con carácter discrecional, por el mismo órgano que lo nombró, garantizándole, en este caso, su nombramiento en un puesto de trabajo de su mismo grupo de titulación, adecuado a las funciones o tareas propias de la subescala de pertenencia, no inferior, en más de dos niveles, a la del puesto para el que fue designado y cuyo complemento específico sea el normalizado entre los puestos reservados a los funcionarios de la escala de funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

2. En dicho puesto se podrá permanecer hasta obtener otro, por los procedimientos establecidos en el presente real decreto.

3. Será necesario informe preceptivo previo del órgano competente de la Administración General del



Estado en materia de Haciendas Locales para el cese de aquellos funcionarios que tengan asignadas las funciones contenidas en los artículos 4 y 5 de este real decreto, y que hubieran sido nombrados por libre designación.

4. El acuerdo del cese deberá incluir la correspondiente motivación del mismo referido a su desempeño profesional.”

Para el cumplimiento de lo anterior se ha venido manteniendo la plaza vacante existente en plantilla de Vicesecretario.

Pero esta necesidad debe ser compaginada con la exigencia normativa de convocatoria de plazas vacantes en los concursos anuales de provisión de puestos de trabajo que se realizan con procedimientos en los que participan las tres administraciones públicas: Administración del Estado, Comunidad Autónoma y Corporación local (concursos ordinarios y unitarios).

Oídos los criterios que al respecto se han venido aplicando por la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, Servicio de Régimen Jurídico, Sección de Gestión de Habilitados de carácter nacional, consistentes en:

- Determinar el puesto que se considere afectado por la aplicación del art.47 del R.D. 128/2016 de 16 de marzo.
- Diferenciar la denominación de esos puestos con aquellos existentes en la plantilla que no tengan el mismo carácter con la finalidad de que de forma sencilla pueda conocerse el carácter de los mismos, sugiriéndose que la terminología podría ser la de “Adjunto a Secretaría”. En sustitución de la existente de “Vicesecretario”, al existir en la plantilla el de “Viceinterventor”.

Y sobre la base de cuanto antecede se propone se lleve a cabo la amortización del puesto de trabajo actualmente existente en la plantilla municipal de “Vicesecretario” con la inmediata creación del de “Adjunto a Secretaría”, puesto este que tendría las mismas condiciones económicas que el puesto de Vicesecretario cuyo contenido económico fue establecido en el acuerdo plenario de 23 de febrero de 2018 y acuerdo de su creación de 3 de febrero de 2017 señalándose que este tendría el nivel de complemento de destino 30 y el complemento específico del 28.

Este puesto de trabajo deberá ser clasificado por la Comunidad Autónoma.

Téngase en cuenta que realmente mantiene el carácter de “puesto de colaboración” de los establecidos en el art. 15 además de cumplir con la función de lo señalado en el transcrito art. 47.

Así la propuesta de creación que se pretende tendrá las siguientes características:

- 1.- Denominación del puesto: Adjunto a Secretaría
- 2.- Tipo de Entidad: Ayuntamiento de Segovia
- 3.- Clase de puesto: Adjunto a Secretaría. Puesto de cese
- 4.- Sistema de provisión: Puesto reservado a funcionarios con habilitación de carácter nacional, de clase primera, en puesto de origen de libre designación.- Puesto de cese.
- 5.- Retribuciones:
 - Nivel de complemento de destino: 30 1.051,36 €/mes



- Nivel de complemento específico: 28 1.795,75 €/mes

6.- Funciones.- Propias de los puestos de colaboración establecidos en el art. 15 del R.D. 128/2018

Ello tiene su repercusión en:

- Organigrama de puestos de trabajo
- R.P.T
- Ficha descriptiva del puesto

B.- Gobierno Interior y Personal

Se ha presentado por parte de la Concejalía de Educación y Juventud propuesta relativa a modificación de la dependencia de los porteros de colegio, manifestando que:

Atendiendo al organigrama de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Segovia correspondiente al 2019, y relacionado con la materia de educación, el Ayuntamiento cuenta con 14 Porteros de colegio bajo el puesto de Subalterno Operario de nivel 13, que dependen de la Concejalía de Gobierno Interior y Personal, directamente del Encargado de la Casa Consistorial y de la Jefa de Servicio de Gobierno Interior y Personal.

Durante los últimos años, con el aumento de los trabajos que se desarrollan desde el área de Educación, la relación con los porteros de los colegios ha ido en aumento. La inclusión de un representante de los porteros de los colegios en el Consejo Escolar Municipal ha hecho que la comunicación haya sido más fluida y que diversas consideraciones las hayan realizado directamente desde Educación.

En el informe de Secretaría de marzo de 2017, número de expediente 293/2017-GENERAL, aclaratorio sobre la delimitación de las competencias municipales actuales en relación al mantenimiento, conservación y vigilancia de centros educativos, figura una mención a la competencia directa del Ayuntamiento de vigilancia en los centros públicos, destacando algunos de los cometidos de los porteros de colegios recogidos en sus fichas descriptivas.

Respecto al deber de vigilancia de estos centros docentes, que no ha sido objeto de análisis en este informe, nos remitimos al estudio realizado anteriormente a este respecto en el año 2012 por la Jefa de Servicio de Gobierno Interior y Personal relativo a los porteros de colegios, del que destacamos los cometidos encomendados a estos trabajadores municipales que se encuentran recogidos en las fichas descriptivas de los puestos de trabajo, con el siguiente contenido:

- *Apertura y cierre de puertas.*
- *Control de sistemas de calefacción y alarma.*
- *Vigilancia de centros.*
- *Aquellos relacionados con los anteriores que les encomiende el director del centro.*
- *Atención al teléfono.*
- *Realización de fotocopias.*
- *Recogida y distribución del correo.*
- *Aquellas que, relacionadas con las anteriores, les encomiende el director.*

Una gran parte de estos cometidos está sujeto a un seguimiento por parte de Educación, entre otros la apertura y cierre de los centros, en relación a la cesión de uso temporal de los colegios a entidades sin ánimo de lucro, el control de los sistemas de calefacción y alarma, por el control



del gasto y la tramitación de los gastos correspondientes, los pequeños arreglos a realizar en las instalaciones o la comunicación al departamento de Urbanismo de las necesidades propias.

Además, es importante añadir, que desde el área municipal de Educación se mantiene contacto con la dirección de los centros de forma continua durante el curso escolar, tanto de manera individual como a través de diferentes reuniones.

Por todo ello, y si sirve de medida además de para ir centralizando todos los servicios municipales en materia educativa en el departamento de Educación, para aligerar la posible carga de trabajo que suponga este personal para la Concejalía de Gobierno Interior y Personal, y en especial para la Jefa de Servicio de Gobierno Interior y Personal, elevamos la propuesta de incorporar los 14 porteros de colegio al servicio de Educación dependiendo directamente del Técnico superior de Educación y Juventud.

Petición esta de la que se hace eco el equipo de gobierno y que ha sido comunicada el personal afectado en reunión celebrada el pasado día 18 de octubre de los corrientes considerando la vinculación existente entre dichos puestos de trabajo y la Concejalía de Educación.

El cambio organizativo propuesto se reflejará en:

- Organigrama de puestos de trabajo
- Organigrama departamental
- Ficha descriptiva del puesto

2.- AREA 2: ECONOMIA Y HACIENDA.

A.- Se declara una plaza de Administrativo de Administración General como plaza reservada a discapacidad.

Ello deberá reflejarse en la Relación de Puestos de trabajo y podrá verse afectada por procedimiento de provisión de puestos de trabajo en expediente de adaptación de puesto de trabajo.

Debe de tenerse en cuenta la reserva de discapacitados que establece la Ley y que asciende al 2% de la plantilla, lo que se mantiene en la regulación que se establece en el art. 59 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

B.- Propuesta de modificación en la clasificación del puesto de trabajo de viceinterventor.

El artículo 15 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, regula los puestos de colaboración, estableciendo:

“1. Las Entidades Locales podrán crear otros puestos de trabajo que tengan atribuidas funciones de colaboración inmediata y auxilio a las de Secretaría, Intervención y Tesorería. Estos puestos de trabajo estarán reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional y ejercerán sus funciones bajo la dependencia funcional y jerárquica del titular de la Secretaría, Intervención o Tesorería, respectivamente.

2. A los citados puestos de colaboración, les corresponderán las funciones reservadas que, previa autorización del Alcalde o Presidente de la Corporación, les sean encomendadas por los titulares de los puestos reservados de Secretaría, Intervención y Tesorería.

3. Asimismo, les corresponderá la sustitución de los titulares de los puestos de Secretaría, Intervención y Tesorería, en los casos de vacante, ausencia, enfermedad o concurrencia de causa de abstención o recusación legal o reglamentaria de los mismos.



La clasificación de estos puestos corresponderá a la Comunidad Autónoma, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Se podrán crear puestos de colaboración a las funciones de secretaría e intervención-tesorería y recaudación, en las Entidades Locales cuyos puestos de Secretaría e Intervención estén clasificados en 1.^a o 2.^a clase, y puestos de colaboración a las funciones de secretaría-intervención, tesorería y recaudación en las Entidades Locales cuyo puesto de Secretaría esté clasificado en clase 3.^a.

b) En las Entidades Locales cuyos puestos de Secretaría e Intervención estén clasificados en clase 1.^a, los puestos de colaboración a las funciones de secretaría podrán ser clasificados en 1.^a, 2.^a y 3.^a clase, y ser adscritos, respectivamente, a las subescalas de Secretaría, categoría superior, Secretaría, categoría de entrada y a la subescala de Secretaría-Intervención. Los puestos de colaboración a las funciones de intervención, podrán ser clasificados en 1.^a, 2.^a y 3.^a clase, y ser adscritos, respectivamente, a las subescalas de Intervención-Tesorería, categoría superior, Intervención-Tesorería, categoría de entrada y a la subescala de Secretaría-Intervención.

(...)"

En la Intervención General del Ayuntamiento de Segovia existe un puesto de colaboración, denominado Viceinterventor, reservado a funcionarios con habilitación de carácter nacional, subescala de Intervención-Tesorería, categoría superior.

Sin embargo, en gran parte de las entidades locales de tamaño similar al Ayuntamiento de Segovia los puestos de colaboración de Intervención se reservan a funcionarios de la subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada, lo que favorece las solicitudes de acceso a dichos puestos (dado que los puestos de categoría superior, con carácter general, tienen una mayor retribución) así como el desarrollo de la carrera administrativa en el Ayuntamiento de los funcionarios con habilitación de carácter nacional, aumentando el periodo de permanencia.

Considerando que el art. 15 del R.D. 128/2018 prevé expresamente la posibilidad de que estos puestos de colaboración sean cubiertos por funcionarios de la subescala de Intervención – Tesorería, categoría de entrada, se modifica la clasificación del puesto de trabajo de Viceinterventor del Ayuntamiento de Segovia, clasificándose como de segunda clase, adscrito a la subescala de Intervención- Tesorería, categoría de entrada.

Además, como se refleja en el parte correspondiente a fichas descriptivas de los puestos se incorpora la de este puesto con modificación introducida por aplicación del R.D. 128/2018, normativa que también se ajusta en la ficha del puesto de trabajo del Interventor.

3.- URBANISMO, OBRAS, SERVICIOS, INFRAESTRUCTURAS, MEDIO AMBIENTE

A.- Incorporación al área de un puesto vacante de A2, Administración Especial, denominado "Técnico medio de Administración", incluido en la relación de puestos de trabajo (RPT) de Deportes, se propone su transformación e inclusión en la RPT de área 3 para apoyo de las áreas 3A "URBANISMO", 3B (1ª) "OBRAS, SERVICIOS, INFRAESTRUCTURAS, MEDIO AMBIENTE"

Manteniéndose el nivel de complemento de destino 22 del puesto.

Las funciones a desempeñar dentro del área serán establecidas y priorizadas por los responsables del área.



Serán las propias de la Administración General, nivel A2 de las que destacan:

- **Funciones y Actividades Principales**

Funciones 1: JEFATURA DE DEPARTAMENTO

- 1.1 Apoyo a la determinación, distribución, priorización y control de trabajos a realizar.
- 1.2 Apoyo a la Organización del departamento.
- 1.3 Apoyo a Elevar propuestas de mejoras de funcionamiento y organización.
- 1.4 Apoyo y asesoramiento y corrección de errores.
- 1.5 Control de cumplimiento de las funciones y obligaciones por parte del personal de su departamento, atendiendo a las relaciones humanas y el perfeccionamiento profesional de su departamento.
- 1.6 Elaboración de propuestas de mejora de funcionamiento y organización.

Funciones 2: FUNCIONES ESPECIFICAS A REALIZAR

- 2.1 Suplencia al superior jerárquico en su caso
- 2.2 Apoyo y colaboración a las unidades superiores
- 2.3 Apoyo y colaboración al superior inmediato, en su caso.
- 2.4 Realizar informes técnicos y de asesoramiento en la materia específica correspondiente
- 2.5 Realización de trabajos administrativos de apoyo necesarios para la realización de sus funciones.

La motivación del cambio que se propone nos viene dado por el cambio de circunstancias que se ha producido en este puesto que estaba en plantilla como posible “reserva” a funcionario en situación de servicios especiales.

Incorporado el empleado municipal y no siendo necesaria su cobertura dentro del departamento donde estaba ubicado al no haber sido cubierta en ningún momento mientras ha permanecido vacante se estima la necesidad de priorizar las funciones y cometidos que referentes a las funciones propias de la Administración General se tienen que realizar en esa área, perdiéndose el sentido de mantener el carácter de Administración Especial, cometidos especiales, al tratarse de funcionarios que desarrollan tareas que requieren una aptitud específica y para cuya ejercicio no se exige, con carácter general, la posesión de títulos académicos o profesionales determinados.

Quedando constatado que de lo que se carece en el área 3 es del desempeño de funciones comunes al ejercicio de la actividad administrativa, puesto eminentemente burocrático, como señala el art. 169 del Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

Se destaca que en principio lo será de apoyo a todo el área, sin perjuicio de que en un futuro pudieran concretarse los cometidos específicos.

B.- AREA 3C: TRÁFICO, TRANSPORTES Y MOVILIDAD

Se han producido unas medidas de organización que afectan al área señalada en cuanto a la dependencia de la INSPECCION DE SERVICIOS y que trae su causa del Decreto de Alcaldía de 7 de



octubre de 2019 con el siguiente contenido literal:

“Con fecha de 5 de julio tomó posesión la nueva Corporación municipal que surgió de las elecciones locales celebradas el día 26 de mayo de 2019.

Por Decreto de Alcaldía de 9 de julio de 2019 se acordaron las delegaciones especiales que fueron conocidas por el pleno municipal correspondiendo a D^a Claudia de Santos Borreguero la de Turismo, Tráfico, Transportes y Movilidad.

Dicha organización, en algunos casos modificativa de la existente, requiere la necesaria adaptación de las estructuras organizativas en algunos casos y en otros la coordinación entre las delegaciones conferidas y los departamentos administrativos.

Considerando que el departamento de la Inspección de Servicios municipales se encuentra en la actualidad ubicado en el Area 3 de “Urbanismo, Obras y Servicios”, siendo un departamento que gestiona la contratación administrativa de los temas más relevantes en materia de tráfico, transportes y movilidad: transporte público, ORA, grúa..., que supone cerca del 80% de la gestión que se realiza en la dependencia.

Habría que llamar la atención al principio de autoorganización en la Administración Local dado que este está referido, fundamentalmente, a la facultad para establecer sus propias estructuras organizativas. Serán estas las que valoren las concretas necesidades de su organización administrativa, cuyo objetivo será contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles.

Oídas a las concejalías afectadas y al responsable del departamento de Inspección de Servicios.

Considerando que la propuesta de organización que se realiza no afectará a las competencias y funciones que tienen en la actualidad los puestos de trabajo del departamento de Inspección de Servicios, Inspector (David Alvaro Rodríguez) y Administrativo (Iván González Reques), proponiéndose tan solo una modificación en la dependencia del Area/Concejalía al que se adscribe el puesto de trabajo, habida cuenta se mantendrían en el puesto de trabajo otros cometidos como es el contrato de limpieza de edificios u otros que permanezcan en el departamento.

Todo ello sin perjuicio de que las medidas que se adoptan, por necesidades de los servicios, deberán quedar reflejadas en los organigramas de puestos de trabajo, organigramas departamentales o relaciones de puestos de trabajo, herramientas todas ellas que reflejan la organización municipal con motivo de los presupuestos.

Y sobre la base de cuanto antecede, vengo en disponer:

1.- Que el departamento de la Inspección de Servicios, que en la actualidad se encuentra ubicado en el Area 3B de Obras, Servicios, Infraestructuras y Medio Ambiente (1ª parte) dependiente del Jefe de Servicio que está integrado con los puestos de trabajo de Inspector de Servicios (A1, nivel CD 25) y Administrativo (C1, nivel 18) pase al Area 3C: Tráfico, Transporte y Movilidad dependiente de la Concejalía del mismo.

2.- Que se mantengan las funciones y condiciones de los puestos de trabajo afectados.



3.- Que se incluya la presente modificación en las herramientas organizativas existentes en esta Corporación (organigrama y relación de puestos de trabajo...) con motivo de la aprobación de los presupuestos para el próximo ejercicio.”

Así se refleja en la propuesta de organigrama de puestos y departamental, como se reflejará en el expediente.

La ficha descriptiva y la relación de puestos de trabajo también recoge la propuesta.

Debe de tenerse en cuenta que dentro de la organización establecida el organigrama va a plasmar que hay dependencia con el Técnico de Administración General directamente relacionado con la materia y organización municipal, que en este caso es el de Tráfico, Transportes y Movilidad en todo lo referente a las cuestiones jurídicas **que requieran su apoyo**.

Así venía siendo ejecutado en organigrama anterior donde el Técnico de Administración General de Urbanismo (área 3) realizaba apoyo jurídico asimismo en el de obras, servicios, infraestructuras y medio ambiente (primera parte área 3B).

Ello queda reflejado en la vigente ficha descriptiva recogiendo al final de la definición de las funciones específicas a realizar.

Esta propuesta de organización ha sido puesta en conocimiento de la Mesa de Negociación en sesión celebrada el 16 de octubre de 2019, conforme obra en el acta, punto 4.

4.- AREA 4.- SERVICIOS SOCIALES, IGUALDAD, SANIDAD Y CONSUMO

Téngase en cuenta, que se produce un cambio con respecto a transferencia / reasignación de competencias, funciones y gestión, delegadas, entre las Concejalías de Servicios Sociales y Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto.

Ello quedará reflejado en las modificaciones que al respecto se exponen para el Area 5.

5.- AREA 5.- CULTURA, TURISMO, JUVENTUD, DEPORTES, EDUCACIÓN, PATRIMONIO HISTÓRICO Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

5B.- CULTURA, DEPORTES, JUVENTUD Y EDUCACION Y PARTICIPACION CIUDADANA, TRANSPARENCIA Y GOBIERNO ABIERTO

A.- PATRIMONIO HISTÓRICO Y TURISMO

1.- Propuesta de modificación de la denominación de la plaza adscrita al departamento de Turismo de la categoría de Auxiliar Administrativo en el contenido de sus funciones:

Por acuerdo plenario de 29/12/2014 se acordó en expediente de Presupuestos del 2015, plantilla y relación de puestos de trabajo, en el apartado 5 del mismo, la modificación del carácter de esta plaza de auxiliar administrativo en Turismo pasando de la Administración General a la Especial, cometidos especiales, grupo C2, con la finalidad de incluir particularidades en su forma de acceso al requerir conocimiento de idiomas (inglés/francés) en el desempeño del mismo, además de diversas habilidades.

Así se recogía en este acuerdo las siguientes cuestiones a destacar:

“b.- La transformación de la plaza en administración especial con la finalidad de que a las funciones genéricas de esos puestos de trabajo y que tradicionalmente han sido las recogidas en el art. 169.c)



del Texto Refundido en Materia de Régimen Local como son: “tareas de mecanografía, taquigrafía, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas, archivo de documentos y otros similares”, sean completadas con otros conocimientos y habilidades más propios de la señalada Administración Especial y dentro de ésta la Subescala de Servicios Especiales.

En esta Subescala se encuadran a los funcionarios que desarrollan tareas que requieren una aptitud específica para cuyo ejercicio no se exija, con carácter general, la posesión de títulos académicos o profesionales determinados. Así podrá ser tenido en consideración sus habilidades de relación a nivel institucional y de representación de la Corporación, habilidades de relación con el sector turístico (empresarios y organismos turísticos), habilidades por la realización de trabajos similares en otros organismos o empresas turísticas, conocimientos de idiomas, al menos de dos diferentes al castellano, gestión básica de expedientes, conocimientos informáticos básicos en tratamiento de textos y programas para la realización de presentaciones y hojas de cálculo (excell, power point o similares), tratamientos de imágenes y vídeos, gestor de contenidos web, gestión de redes sociales y otros medios de comunicación y promoción on line, conocimiento de herramientas de marketing, manejo de herramientas informáticas para el envío de mailings... Se podrá tener también cuenta la habilidad y flexibilidad de horarios para la atención al público en cualquiera de las dependencias municipales turísticas, así como para la asistencia a ferias y presentaciones, etc.”

Reforzando lo anterior por parte de la Técnico de Turismo se emite informe en el que se manifiestan los diferentes contenidos del puesto de trabajo, insistiendo en su diferenciación, al señalar:

“Por todo ello considero que la plaza de Auxiliar de la Concejalía de Turismo, debe de tratarse con un carácter especial y diferenciado de la categoría de Auxiliar municipal, dado que las tareas que debe de realizar son diferentes:

- *Gestión de contenidos turísticos en la web de Turismo de la ciudad (Programa Smart Digital City)*
- *Gestión de contenidos turísticos **en idiomas** en la web de turismo de la ciudad y en las redes sociales de turismo.*
- *Asistencia a Ferias, eventos y presentaciones para la promoción turística de Segovia.*
- *Redacción de notas de prensa de la Concejalía de Turismo y envío a los medios de comunicación locales, nacionales e internacionales*
- *Preparación y envío de información con contenidos turísticos a medios de comunicación e interesados que lo solicitan*
- *Gestión del mantenimiento de los centros turísticos gestionados por la Concejalía de Turismo.*
- *Tareas administrativas relativas al presupuesto de la Concejalía de Turismo.*
- *Envío de información turística de la ciudad a la Redes de promoción turística de las que Segovia es miembro: Grupo Ciudades Patrimonio de la Humanidad, Organización de las Ciudades Patrimonio Mundial, Red de Juderías de España, Red de Ciudades Machadianas, Asociación Hispano-Japonesa de Turismo, Red de Ciudades AVE, Saborea España, Huellas de Teresa, Chinese Friendly y AVIAMA (Asociación Internacional de Ciudades Amigas de la Marioneta).”*



Esto supone una concreción y ampliación a las funciones establecidas en la ficha descriptiva y conlleva que se tenga en cuenta la propuesta que se formula por los responsables del servicio que evitará la posible equiparación o confusión entre los puestos de trabajo de auxiliar administrativo de administración general y administración especial.

Auxiliar de Información y Administración turística

Se tiene en cuenta esta nueva denominación en:

- Plantilla
- Organigrama
- Ficha descriptiva

Reflejándose dicho cambio en los documentos correspondientes que obran en este expediente.

2.- Apoyo jurídico por el Jefe de Sección de Patrimonio Histórico al departamento de Turismo municipal

Como se ha puesto de manifiesto, la organización municipal con la toma de posesión de la nueva Corporación ha venido afectando a la organización administrativa, lo que se considera debe ir ajustándose y clarificándose al producirse en algunos casos concurrencia de empleados entre concejalías diferentes.

Este es el caso del apoyo jurídico que se venía llevando a cabo por la Jefe de Sección de Patrimonio Histórico con respecto al departamento de Turismo.

Si bien en la anterior corporación ambas dependencias compartían la concejalía ahora es diferente.

Motivos de proximidad, conocimiento de la materia y eficacia hacen mantener ese apoyo jurídico que venía realizándose, manteniéndose, con ello, la ficha descriptiva del Jefe de la Sección de Patrimonio Histórico.

B.- JUVENTUD Y EDUCACION

Debe aquí traerse a colación lo indicado en el área 1, Gobierno Interior y Personal con respecto a la dependencia de los 14 puestos de porteros de colegio.

C.- PARTICIPACION CIUDADANA, TRANSPARENCIA Y GOBIERNO ABIERTO

Se ha llevado a cabo transferencia y reasignación de competencias, funciones y gestión delegadas entre las Concejalías de Servicios Sociales y Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto.

Dichas actuaciones han quedado reflejadas en el decreto de Alcaldía que seguidamente se transcribe:

DECRETO de 18/10/2019: 2/2019/P10060:

“ANTECEDENTES

Elecciones locales celebradas el día 26 de mayo de 2019.

Constitución de la nueva Corporación municipal, mandato 2019-2023, el día 5 de julio de 2019.

Elección de Alcalde, en la misma sesión, resultando elegida Alcaldesa doña Clara-Isabel Luquero de Nicolás.



VISTO el informe propuesta emitido por el Técnico de Administración General de Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto, referido a transferencia/reasignación de competencias, funciones y gestión delegadas, entre las Concejalías de Servicios Sociales y Participación ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto, de fecha 17 de octubre de 2019, cuyo tenor literal es el siguiente:

“INFORME PROPUESTA REFERIDO A TRANSFERENCIA/REASIGNACIÓN DE COMPETENCIAS, FUNCIONES Y GESTIÓN, DELEGADAS, ENTRE LAS CONCEJALÍAS DE SERVICIOS SOCIALES Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA, TRANSPERENCIA Y GOBIERNO ABIERTO.

ANTECEDENTES

Los Concejales delegados D. Andrés Torquemada Luengo (Concejalía de Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto) y D^a. Ana Peñalosa Llorente (Concejalía de Servicios Sociales) acordaron verbalmente, el pasado mes de agosto, el traspaso a Participación Ciudadana de determinadas competencias materiales, su desarrollo funcional y su gestión, hasta ahora asignadas a la Concejalía de Servicios Sociales. Tratándose de:

- 1.- Cooperación y Ayuda al Desarrollo. 2.- Voluntariado de Segovia.*
- 3.- Albergue de Peregrinos. 4.- Centros Cívicos.*

NORMATIVA APLICABLE

Normas generales de directa aplicación:

Ley 39/2015 de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de Bases del Régimen Local (Norma Especial).

Leyes estatales y autonómicas que, en cada sector de actividad, en función del Principio de Competencia, regulen aspectos procedimentales que afecten al ámbito de las competencias locales:

Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

FUNDAMENTO Y JUSTIFICACIÓN

La técnica de la delegación se utiliza y justifica con/por la finalidad de agilizar la tramitación administrativa o con/por la de liberar a los órganos superiores de los asuntos menos relevantes. La delegación se basa en una relación de confianza entre delegante y delegado, de ahí que se prohíba delegar lo delegado (art. 117 ROF), se impute la decisión al delegante (art. 115 ROF) y se establezca la posibilidad de revocar la delegación (art.116 ROF).

En la misma legislación local, el ROF establece una regulación general de la delegación interorgánica, así como prevé qué órganos pueden delegar y en favor de cuáles (arts. 43, 51, 63 y 71 ROF). La valoración de esta regulación es positiva y aporta soluciones de interés a asuntos no resueltos en la legislación estatal. Es la Ley la que ha de determinar quién puede delegar y a favor de quién, por lo que no caben las fórmulas genéricas autorizantes.

El artículo 9 LRJSP: “los órganos de las diferentes Administraciones Públicas podrán delegar el ejercicio de las competencias que tengan atribuidas en otros órganos de la misma Administración...”



La LRJSP prevé la posibilidad de que la delegación de competencias se pueda efectuar no sólo a órganos jerárquicamente dependientes, sino también a otros órganos de la Administración, aunque no sean dependientes jerárquicamente.

La Alcaldesa podrá delegar el ejercicio de determinadas atribuciones en los miembros de la Junta de Gobierno Local. Así como las delegaciones especiales para cometidos específicos en favor de cualesquiera de los Concejales, aunque no pertenecieran a la JGL.

El artículo 43.3 ROF nos dice que las delegaciones genéricas se referirán a una o varias áreas o materias determinadas, como el asunto que nos ocupa, y podrán abarcar tanto la facultad de dirigir los servicios correspondientes como la de gestionarlos en general, incluida la facultad de resolver mediante actos administrativos que afecten a terceros.

Asimismo, podrán efectuarse delegaciones especiales en cualquier Concejál para la dirección y gestión de asuntos determinados incluidos en las citadas áreas. En este caso, el Concejál que ostente una delegación genérica tendrá la facultad de supervisar la actuación de los concejales con delegaciones especiales para cometidos específicos incluidos en su área (art. 43.4 ROF).

Existen distintos tipos o clases de delegaciones especiales, en particular la que nos afecta sería la relativa a un proyecto/s o asunto/s determinados, en nuestro caso, respecto de las tres materias (puntos 1 a 4 de los antecedentes) ya enunciadas. En este caso la eficacia de la delegación, que podrá contener todas las facultades delegables de la Alcaldesa, incluida la de emitir actos que afecten a terceros, se podrá limitar al tiempo de gestión o ejecución del proyecto/asunto.

La delegación de atribuciones de la Alcaldesa se hace por Decreto, indicando el ámbito de los asuntos a que se refiere la delegación (art. 44.1 ROF).

Dicha delegación surte efectos desde el día siguiente al de la fecha del Decreto, salvo que en ella se disponga otra cosa, sin perjuicio de la preceptiva publicación en el BOP y en el Municipal (art.44.2 ROF).

Las mismas normas señaladas serán de aplicación cuando posteriormente se produzca una modificación de la delegación.

La eficacia de la delegación requiere la expresa aceptación por parte del Delegado, según art. 114 ROF.

La presente propuesta ha sido presentada, valorada y aceptada por la Mesa de Negociación de esta Corporación celebrada con fecha 16 de octubre de 2019.

Por lo anteriormente expuesto,

SE PROPONE:

Primero.-Se dicte Decreto de Alcaldía sobre la modificación de las competencias y funciones mencionadas, así como del desarrollo y gestión de las mismas. Concretándose en:

1.- Cooperación y Ayuda al Desarrollo. 2.- Voluntariado de Segovia.

3.- Albergue de Peregrinos.

4.- Centros Cívicos.



Segundo.- Se realicen los cambios necesarios en la organización municipal referente a la inclusión en las herramientas organizativas de la Corporación (organigrama municipal, departamental, relación de puestos de trabajo y cualesquiera otros aspectos que pudieran verse afectados).

Tercero.- El mantenimiento de estas funciones en los empleados municipales que vienen desarrollando las mismas, a saber, D. Miguel Ángel Álvarez San Frutos (Técnico de Participación Ciudadana que desarrolla las funciones relativas a Cooperación y Ayudas al Desarrollo, Voluntariado de Segovia, Albergue de Peregrinos) y D. Rafael Acebes Valentín (Técnico de Servicios Sociales respecto de los Centros Cívicos de Segovia que pasan a Participación Ciudadana), así como su dependencia en el organigrama de puestos de trabajo a los que actualmente están adscritos.”

CONSIDERACIONES

Normativa de aplicación: Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de la Bases del Régimen local, Texto Refundido de las Disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (RD legislativo 781/1986, de 18 de abril), Reglamento de Organización Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (RD 2568/1986, de 28 de noviembre) y Reglamento orgánico municipal.

- *Artículos. 21.1, 3 y 4 de la Ley 7/85, reguladora de las Bases de Régimen Local, (atribuciones del Alcalde y posibilidad de su delegación en la Junta de gobierno Local, en los Tenientes de Alcalde y en favor de cualesquiera concejales) y artículos 41, 43, 44, 45 y 114 a 118 del ROF (Régimen general de delegaciones entre los órganos necesarios).*
- *Artículos 28 a 33; 38, 39, 41, 43, 112 y 113 del Reglamento Orgánico del Ayuntamiento de Segovia*

RESUELVO

Por lo anteriormente expuesto, en virtud de las facultades que me confiere la vigente legislación, VENGO EN DISPONER:

Primero.- *Conferir delegación especial al concejal don Andrés Torquemada Luengo, delegado de Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto, Gobierno Interior y Personal, Patrimonio y Contratación, en relación con los siguientes servicios/materias:*

- 1.- Cooperación y Ayuda al Desarrollo.*
- 2.- Voluntariado de Segovia.*
- 3.- Albergue de Peregrinos.*
- 4.- Centros Cívicos.*

Segundo.- *Dar traslado al Servicio de Personal al objeto de que se realicen los cambios necesarios en la organización municipal referente a la inclusión en las herramientas organizativas de la Corporación (organigrama municipal, departamental, relación de puestos de trabajo y cualesquiera otros aspectos que pudieran verse afectados).*

Tercero.- *El mantenimiento de estas funciones en los empleados municipales que vienen desarrollando las mismas, a saber, don Miguel Ángel Álvarez San Frutos (Técnico de Participación Ciudadana que desarrolla las funciones relativas a Cooperación y Ayudas al Desarrollo, Voluntariado de Segovia, Albergue de Peregrinos) y don. Rafael Acebes Valentín (Técnico de Servicios Sociales respecto de los Centros Cívicos de Segovia que pasan a*



Participación Ciudadana), así como su dependencia en el organigrama de puestos de trabajo a los que actualmente están adscritos.

Cuarto.- Régimen de las delegaciones

La delegación de atribuciones surtirá efecto desde el día siguiente al de la fecha del Decreto de delegaciones, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

La delegación de atribuciones precisará para ser eficaz su aceptación por parte del delegado, y se entenderá tácitamente aceptada si, en el término de tres días hábiles contados desde la notificación del acuerdo de delegación, el destinatario no hace manifestación expresa ante el órgano delegante de que NO acepta la delegación.

Avocación de facultades

La Alcaldía podrá avocar, en cualquier momento, el conocimiento y resolución de las atribuciones delegadas que estime pertinente, por propia iniciativa o a propuesta del Servicio gestor correspondiente, justificando los motivos que hacen necesaria la avocación y debiendo concretarse los extremos a los que se refiera. De los decretos de avocación se dará conocimiento a la Junta de gobierno local así como de las decisiones adoptadas en ejercicio de la competencia avocada.

Quinto.- *Notifíquese al interesado para su conocimiento, debiendo procederse a la inserción de los correspondientes anuncios en el BOP.*

Sexto.- *Del presente Decreto, se dará cuenta al Pleno en la primera sesión que se celebre, conforme a lo dispuesto en los artículos 44 4 y 46.1 del ROF.*

Séptimo.- *Asimismo, a la Subdelegación del Gobierno y a la Consejería de Presidencia y Administración Territorial de la Junta de Castilla y León, a través de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo, 46. 1 del ROF y concordantes, se procederá a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. “*

Considerando que la modificación organizativa que se decreta no afecta a las funciones asignadas a los técnicos D. Miguel Angel Álvarez San Frutos y D. Rafael Acebes Valentín que vienen desarrollando sino a la modificación del área / dependencia a la que pertenecen, en concreto sólo en el caso de D. Rafael Acebes Valentín, ya que D. Miguel Angel Alvarez ya pertenece a Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto.

Así, se reflejará en la ficha descriptiva del puesto que la dependencia del Trabajador Social afectado lo será en los temas de Centros Cívicos de Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto.

Se reflejará en la R.P.T. Se pondrá una nota en los organigramas de puestos de trabajo en ambas áreas afectadas (Area 4A y A 5B)

D.- DEPORTES

Se refleja en este departamento las modificaciones que se reflejan en el área 3 con respecto a la plaza que se transforma del A2 y pasa a esa área.

3.- PLAZAS RESERVADAS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2020

CUMPLIMIENTO DE LA RESERVA DE DISCAPACIDAD ACTUALIZADA CON PLANTILLA MODIFICADA PARA EL 2020



La reserva de discapacitados es el 2%, lo que se mantiene en la nueva regulación que se establece en el art. 59 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por ello procede constatar que se cumple la normativa en cuanto que se dispone del 2% de los efectivos TOTALES en esta Administración Pública.

Plantilla 2020:

Funcionarios: 520 plazas

Laborales: 11 plazas

Personal eventual: 12 plazas

TOTAL PLAZAS EN PLANTILLA: 543

$543 \times 2\% = 10,86$

PLAZAS AFECTADAS:

1 plaza de Administrativo de Administración General, Amelia Ortega Tapia.

1 Ayudante Almacenero, Marcos Alvaro López

1 Portero de Colegio, Carlos Fresnillo Rojo

3 Operarios de Cometidos Varios

- Centro “Andrés Laguna” (Cultura y Patrimonio), Inmaculada Herranz Rosa
- Centro de San José, Rocío Otero Tardón
- Operario de cometidos varios de apoyo en barrios, José Manuel Llorente García

3 Ayudantes de Mantenimiento de Jardines, Miguel A. Jorge, Ángel Marugán y plaza resultante de aquel que promoció a Oficial.

1 Plaza de Encargado de vehículos y maquinaria, Félix Martín Aymerich

2 Auxiliar Administrativo, Juan Carlos Bermejo, y plaza vacante

1 Lector de Contador, José Antonio Martín García

TOTAL: 13 Plazas

B.- ORGANIGRAMAS DE PUESTOS DE TRABAJO.-

ORGANIGRAMAS DE PUESTO DE TRABAJO Y DEPARTAMENTAL.-

Se refleja en los mismos las denominaciones que se han establecido por esta nueva Corporación para las concejalías y delegación de competencias, llevándose a cabo los siguientes cambios:

- La Concejalía de Desarrollo Económico, Empleo e Innovación pasa a Desarrollo Económico y Empleo (Área 7).
- La Concejalía de Participación Ciudadana pasa a denominarse de Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto, asumiendo, además, competencias que hasta la actualidad venían siendo propias de Servicios Sociales y que pasan a la concejalía por delegación especial conferida por Decreto de Alcaldía de 18.10.2019, siendo las de: cooperación y ayuda



al desarrollo, voluntariado de Segovia, albergue de peregrinos y centros cívicos.

- La Concejalía de Urbanismo y Vivienda queda como Concejalía de Urbanismo.
- A la Concejalía de Obras, Servicios, Infraestructuras y Medio Ambiente se le separa la parte relacionada con medio ambiente que lo será de otra concejalía.
- Igual que lo anterior, se separa la Concejalía de Juventud y Educación.
- La Concejalía que venía denominándose como de Sistemas y Tecnologías de la Información pasa a denominarse: Sistemas y Tecnologías de la Información, Administración Electrónica e Innovación.
- Área 1: Administración, Personal, Sistemas y Tecnología de la Información y Administración Electrónica. Innovación.

Se suprime del Área la dependencia de Gobierno Interior y Personal los puestos de trabajo de porteros de colegio que pasan al Área 5.

- Área 3: Obras, Servicios, Infraestructuras, Medio Ambiente.

Se suprime el departamento de la Inspección de Servicios pasando dentro del mismo Área al Área 3C, Tráfico, Transportes y Movilidad. Se suprime, asimismo, la dependencia de ese puesto de trabajo con el Técnico de Administración General en el apoyo jurídico, pasando este apoyo al Jefe de Sección de Tráfico, Transporte y Movilidad.

Se hace referencia a la participación del personal de obras en la tramitación que se realiza de ocupación de vía pública con incidencia en la seguridad que se ejercerá bajo la supervisión del concejal del área de protección

- Área 4: Servicios Sociales, Igualdad, Sanidad y Consumo.

Se hace referencia a través de la nota 4 que uno de los trabajadores sociales tiene dependencia del Concejal de Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno abierto.

- Área 5 A.- Patrimonio Histórico, Turismo: al separar ambas concejalías se pasan a la de turismo tanto el personal de **turismo** como el de la **casa de la moneda**.

Dentro del personal de turismo el puesto de auxiliar de administración especial cambia de denominación "auxiliar de información y administración turística".

-Área 5 B.- Deportes, Juventud y Educación

Se separan las concejalías de Educación y juventud, aunque la dependencia del personal es idéntica

Se corrige el error al no estar reflejada en el organigrama la Concejalía de Deportes con el personal adscrito a la misma, reflejándose en la actualidad a otra concejalía.

En el ANEXO II se recogen los organigramas de puestos y departamentales donde se incorporan todas las propuestas que afectan a la misma.

C.- RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO.-

Se introducen las siguientes condiciones de los puestos de trabajo:

Afecta a las relaciones de puestos de trabajo los siguientes cambios que surgen de los acuerdos de Plantilla y Retribuciones:

A.- Plantilla

- Cambio de denominación del puesto de trabajo de Vicesecretario



- 1 plaza de Administrativo de Administración general pasa a ser declarada de discapacidad.
- Plaza de Viceinterventor modifica su clasificación.
- 1 puesto de Técnico medio de Administración en deportes pasa a Técnico medio de Administración general en el área 3.
- La inspección de servicios, puestos de Inspector y de Administrativo pasan al área 3C: Tráfico, Transportes y Movilidad.
- Se modifica la denominación de la plaza de Auxiliar administrativo de Turismo, de la administración especial que pasa a denominarse: Auxiliar de Información y Administración turística.

B.- Retribuciones

- Servicio de extinción de incendios:

Expediente de propuesta de aplicación al servicio de extinción de incendios de la Ley 2/2019, de 14 de febrero, en lo que afecta al 2020 para el establecimiento de escalas, cuerpos y categorías y su integración.

Complementos específicos por guardias localizadas y presenciales para el 2020.

Complemento específico para el servicio de carpintería, en concepto de dedicación 1E.

D.- FICHAS DESCRIPTIVAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.-

MODIFICACION DE FICHAS DESCRIPTIVAS EXISTENTES

- **Secretaría General, Interventor y Tesorería.**- Actualización por cambio de la normativa a aplicar a raíz de la entrada en vigor de la Ley 128/2018
- **Vicesecretaría.**- Pasa a denominarse Adjunto/a a Secretaría con reserva, por aplicación del art. 47 de la Ley 128/2018
- **Viceinterventor.**- Además de la adaptación y actualización señalada se suprimen funciones de Administración electrónica no recogidas por la norma.
- **Porteros/as de colegio.**- Modificación de la dependencia pasando del área 1, ADMINISTRACIÓN, PERSONAL Y SISTEMAS DE LA INFORMACIÓN, al área 5, CULTURA, DEPORTES, JUVENTUD, EDUCACION Y PARTICIPACION CIUDADANA.
- **Inspector de Servicios**, con indicación del apoyo que necesita el desempeño de las funciones en el ámbito jurídico. Cambiando la dependencia del departamento dentro del propio Área 3 a tráfico, transportes y movilidad.
- **Técnico de Participación Ciudadana**, se actualiza la ficha con la situación actual llevando a cabo el ajuste de la incorporación de un Técnico de Administración General como responsable del departamento. En especial se destaca que se añade función de cooperación y ayuda al desarrollo, voluntariado de Segovia y albergue de peregrinos.
- **Auxiliar administrativo de administración especial en turismo.**- Se modifica la denominación y se completan las funciones.
- **Jefe de Sección de Patrimonio Histórico.**- Mantiene el apoyo jurídico que venía realizando a



Turismo, con independencia del cambio de concejales producido con la nueva organización.

- **Técnico de Educación**, se le incorporan las funciones de responsable de los porteros de colegio.

E.- SE HABILITE AL SERVICIO DE GOBIERNO INTERIOR Y PERSONAL A LA RECTIFICACIÓN automática de los errores aritméticos que surgen del presente expediente así como de la corrección de los materiales o de hecho detectados por la comprobación de los datos obrantes en el expediente o en sus antecedentes, de conformidad a lo establecido en el art. 105 de la Ley del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. En este caso se dará cuenta a la Comisión Informativa y a las Secciones Sindicales del listado de fe de erratas que pudieran surgir.

En el presente expediente se han cumplimentado las normas procedimentales de tramitación en lo que respecta a la participación de los órganos de representación y Mesa de Negociación, como así quedará constancia en el expediente, incorporándose el acta a la misma.

Habiéndose celebrado la Mesa de Negociación con fecha de 22 de noviembre, aprobándose las propuestas presentadas con la unanimidad de todos los sindicatos de CSIF, AITAS, UGT, SPPME y CCOO.

B.- PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA CORPORACIÓN PARA EL AÑO 2.020, AL QUE SE INCORPORAN LOS SIGUIENTES ANEXOS:

ANEXO I: HOJA DE CÁLCULO SOBRE VALORACIÓN DEL CAPÍTULO I

Como inicio del análisis de este punto incluido en el orden del día por parte del Presidente de la Comisión Informativa se explican las mejoras y correcciones que se han efectuado al documento completo que había sido anteriormente remitido.

Como consecuencia de ello se hace entrega del resumen de estas modificaciones en documento escrito así como documentos complementarios referentes a la propuesta de modificación de la clasificación de la plaza de Viceinterventor y hoja resumen del capítulo I.

Algunas de las modificaciones introducidas han tenido su causa de las peticiones formuladas al respecto por los representantes sindicales en la mesa de negociación:

Documentación que debe ser tenida en consideración por la Comisión informativa de gobierno interior y personal en expediente de presupuestos.-

B.- EXPEDIENTE DE RETRIBUCIONES

Se adjunta una nueva hoja de cálculo resumen del Capítulo I excluyendo la cuantía de 178.000 € que correspondía al posible abono de incrementos en julio 2020 en función del aumento del BIP.

Por los representantes sindicales se propone que en el expediente de valoración de puestos de CARPINTEROS, se garantice el cumplimiento de normas de prevención de riesgos laborales debiendo quedar establecido el número máximo de horas de trabajo a realizar y se solicita quede constancia de que debe de evitarse la realización de horas extras y valorarse al final del año la ejecución y condiciones del desarrollo del acuerdo.

Abierto un turno de intervenciones el representante del Partido Popular a través de Marco Sandulli, manifiesta su extrañeza en el incremento de alguna de las partidas recogidas en la hoja de cálculo del Capítulo I. Se le explica que simplemente son la consecuencia de los acuerdos de organización que se adoptaron por el Pleno en el mes de julio, referentes a materia de organización municipal.



Se parte en la elaboración de este documento de las siguientes cuestiones, tal como se ha expuesto en el expediente de plantilla:

1.- Que los Presupuestos Generales del Estado del 2020, en la fecha de elaboración del presente documento, no están aprobados por lo que se considera prorrogadas las normas establecidas para el ejercicio 2019.

Ello sobre la base de lo establecido en el art. 134.4 de la Constitución española y con el alcance de lo estipulado en el art. 38 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

2.- La Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, está íntimamente relacionada con esta materia.

El 9 de marzo de 2018 el Gobierno de España, a través de su Ministro de Hacienda y Función Pública, y las organizaciones sindicales CCOO, UGT, y CSIF han suscrito el II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, que se ha presentado en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas celebrada el 14 de marzo de 2018. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que ha sido publicada en el BOE de 9 de marzo del 2018.

Esta Resolución que establece las futuras condiciones retributivas y de empleo en las administraciones públicas debe de ser incorporada a los nuevos presupuestos Generales o disposiciones de aplicación que sean dictadas por el Gobierno mostrándonos en la fecha actual la tendencia que al respecto deben de tener las normas que al efecto se dicten. Así se establece:

La aprobación de un incremento retributivo para el personal al servicio del sector público que acuerda un marco plurianual de incremento salarial fijo, más un porcentaje adicional de incremento ligado al crecimiento de la economía, calculado en función del crecimiento de PIB real, que recogerán los proyectos de Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 2018, 2019 y 2020.

Las retribuciones ligadas a los objetivos de PIB, se abonarán con efectos de 1 de julio de cada ejercicio. Asimismo en el año 2020 se prevé la posibilidad de una subida adicional si se cumplen los objetivos en materia de estabilidad presupuestaria (déficit público) establecidos para el Reino de España.

Para el año 2020: El incremento fijo será de un 2 %

Además, el incremento variable se establece: Para un crecimiento del PIB igual o superior al 2,5 %, será de un 1% adicional, lo que supone un 3 % de incremento total.

Para un crecimiento inferior al crecimiento del PIB del 2,5 %, el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción del crecimiento que se haya producido sobre dicho 2,5 %.

De forma literal continúa diciendo la Resolución:

“De acuerdo con lo previsto en el apartado relativo a Fondos adicionales, se prevé asimismo que cada Administración pueda destinar un 0,30 % de su masa salarial para fondos adicionales.

En el caso de cumplirse el objetivo de estabilidad presupuestaria (déficit público) en el año 2020 se añadiría en 2021 una subida adicional del 0,55 % ese año, que supondría un 3,85 % de incremento



total para dicho ejercicio.

De esta forma el incremento será de un 1,75 % en 2018, y el incremento fijo será de un 2,25 % en 2019 y un 2 % en 2020. La subida acumulada fija sería de un 6,12 %.

Para un crecimiento igual o superior al 2,5 % la subida acumulada sería del 7,42 %; un 2,50 en 2019, y un 3 % en 2020.

Teniendo en cuenta los fondos adicionales, la subida total acumulada sería de un 8,21 %.

Añadiendo el cumplimiento del objetivo de déficit público del Reino de España en 2020, la subida acumulada sería de un 8,79; ya que el incremento retributivo en 2020 sería de un 3,85 %.

A los efectos de lo acordado en este apartado, en lo que a incremento del PIB se refiere, se considerará la estimación avance del PIB cada año publicada por el Instituto Nacional de Estadística, y tendrá efectos a partir del 1 de julio del ejercicio en el que se aplique cada incremento retributivo.

Dicha estimación de avance del PIB se determinará, previa comunicación a la Comisión de seguimiento del presente Acuerdo, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, y será de aplicación en el ámbito previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

De dicho acuerdo se dará traslado a las Comunidades Autónomas, a las Ciudades Autónomas y a la Federación Española de Municipios y Provincias.

Se constituye una Comisión de seguimiento, vigilancia y evaluación de este Acuerdo que deberá reunirse con periodicidad semestral.

Fondos adicionales:

Cada Administración Pública, en cada uno de los ejercicios presupuestarios a que se refiere el presente acuerdo, de acuerdo con lo indicado en los apartados anteriores, y previa negociación colectiva en el correspondiente ámbito de negociación, podrá destinar un porcentaje adicional de su masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino, o la aportación a fondos de pensiones.

De acuerdo con los apartados anteriores, para el año 2018 se destinará un 0,2 %, para 2019 un 0,25 % y para 2020 un 0,30 %.

Las Administraciones públicas en situación de superávit presupuestario podrán elevar dicho porcentaje en cada uno de los años y hasta un máximo de un 0,3 %."

3.- Con fecha de 27 de diciembre de 2018 se publicó en el B.O.E. el Real Decreto Ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público para el 2019.

Tal y como se señala en la Exposición de Motivos del propio Real Decreto, la prórroga automática de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, lleva aparejada la imposibilidad de hacer efectivo el incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público con efectos desde el 1 de enero de 2019.

Asimismo, teniendo en cuenta que el contenido del artículo 18 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018 tiene el carácter de norma básica aplicable a todas las Administraciones públicas,



si la misma no sufriera modificación, a partir del 1 de enero de 2019 se congelarían las retribuciones de todos los empleados del sector público autonómico y local, sin que existan razones de política económica que justifiquen dicha situación.

En cuanto al contenido de este Real Decreto-Ley, el mismo da cumplimiento a los acuerdos con las organizaciones sindicales en materia retributiva, alcanzados en el marco del II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, firmado por el Gobierno de España y las organizaciones sindicales CCOO, UGT, y CSIF, del que se ha hecho referencia.

El Acuerdo establece un marco plurianual que se extiende entre los años 2018 a 2020, en el que se prevé un incremento salarial fijo, más un porcentaje adicional de incremento ligado al crecimiento de la economía, que deberán recoger las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Esta norma en materia de “gastos de personal” es de directa aplicación en virtud de lo establecido en el art. 3.c) del Real Decreto donde se señala que en el sector público están “las corporaciones locales y sus organismos de ellos dependientes”.

En el apartado 2 del art. 3 se establecen las retribuciones del personal al servicio de esta Corporación para el ejercicio 2019.

Para el ejercicio 2020 no ha sido dictado norma similar a la anterior, sin perjuicio de que la Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, está íntimamente relacionada con esta materia, y establece los incrementos del 2020 negociados.

Las propuestas preparadas por el Equipo de Gobierno han sido puestas en conocimiento de la Mesa de Negociación, remitidas a los Sindicatos, Secciones Sindicales, y Junta de Personal, en virtud de lo establecido en el art. 23 de los textos del Acuerdo y Convenio del personal al servicio de la Corporación, celebrándose la Mesa de Negociación con fecha de 22 de noviembre, aprobándose las propuestas presentadas con el voto a favor de los sindicatos de CSIF, AITAS, UGT, SPPME y la abstención de CCOO.

Calculo de costes del presupuesto para el 2020 con el incremento de las retribuciones propuestas, se incluye en documento aparte del presente expediente, como hoja resumen de los listados de las retribuciones individualizados por cada puesto de trabajo.

A.- PROPUESTAS RETRIBUTIVAS

1.- DETERMINACION DE CARGOS CON DEDICACION

La Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de bases de régimen local conforme a modificaciones introducidas por Ley 27/2013 de 27 de diciembre de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, artículo primero apartado dieciocho y diecinueve (art. 75 bis y 75 ter), establece:

Artículo 75:

“1.- Los miembros de las Corporaciones Locales percibirán retribuciones por el ejercicio de sus cargos cuando los desempeñen con dedicación exclusiva, en cuyo caso serán dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, asumiendo las Corporaciones el pago de las cuotas empresariales que correspondan, salvo lo dispuesto en el artículo anterior.

En el supuesto de tales retribuciones, su percepción será incompatible con la de otras retribuciones



con cargo a los presupuestos de las Administraciones Públicas y de los entes, organismos o empresas de ellas dependientes, así como para el desarrollo de otras actividades, todo ello en los términos de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

2.- Los miembros de las Corporaciones locales que desempeñen sus cargos con dedicación parcial por realizar funciones de presidencia, vicepresidencia u ostentar delegaciones, o desarrollar responsabilidades que así lo requieran, percibirán retribuciones por el tiempo de dedicación efectiva a las mismas, en cuyo caso serán igualmente dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social en tal concepto, asumiendo las Corporaciones las cuotas empresariales que corresponda, salvo lo dispuesto en el artículo anterior. Dichas retribuciones no podrán superar en ningún caso los límites que se fijen, en su caso, en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado. En los acuerdos plenarios de determinación de los cargos que lleven aparejada esta dedicación parcial y de las retribuciones de los mismos, se deberá contener el régimen de la dedicación mínima necesaria para la percepción de dichas retribuciones.

Los miembros de las Corporaciones locales que sean personal de las Administraciones públicas y de los entes, organismos y empresas de ellas dependientes solamente podrán percibir retribuciones por su dedicación parcial a sus funciones fuera de su jornada en sus respectivos centros de trabajo, en los términos señalados en el artículo 5 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado sexto del presente artículo.

(...)"

El artículo 18 del Real Decreto Ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público establece que de conformidad con lo previsto en el artículo 75 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, según la redacción dada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, y considerando lo dispuesto en el artículo 4 del presente real decreto-ley, el límite máximo total que pueden percibir los miembros de las Corporaciones Locales por todos los conceptos retributivos y asistencias, excluidos los trienios a los que, en su caso, tengan derecho aquellos funcionarios de carrera que se encuentren en situación de servicios especiales, será el que se recoge a continuación, atendiendo a su población, que en el caso de nuestro padrón lo es de 50.001 a 75.000 y que asciende a 68.985,42 €.

Las cuantías de los límites recogidos en esta disposición incluyen un aumento del 2% respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2019

Además, el incremento variable se establece: Para un crecimiento del PIB igual o superior al 2,5 %, será de un 1% adicional, lo que supone un 3 % de incremento total.

Para un crecimiento inferior al crecimiento del PIB del 2,5 %, el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción del crecimiento que se haya producido sobre dicho 2,5 %.

A esta exigencia hay que unirle lo establecido en el art. 75 ter que se introduce en la Ley de Bases por la Ley 27/2013 de 27 de diciembre que es el que marca la limitación en el número de los cargos públicos de las Entidades Locales con dedicación exclusiva, marcándose para nuestro ámbito de población, ya señalado de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local el que los miembros que podrán



prestar sus servicios en régimen de dedicación exclusiva no EXCEDERÁ DE QUINCE.

La competencia del Pleno en esta materia queda claramente marcada en la transcripción que se ha realizado del art. 75.1 de la Ley de Bases al establecer que sean los acuerdos plenarios los que fijen la determinación de los cargos con dedicación exclusiva, parcial y régimen de dedicación mínima necesaria para la percepción de dichas retribuciones

Por lo que respecta a la dedicación parcial de los cargos el señalado artículo 75.2 establece que deberá contener el acuerdo plenario a adoptar “el régimen de la dedicación mínima” necesaria para la percepción de dichas retribuciones.

Todo ello quedó regulado en el Acuerdo adoptado por el Ayuntamiento Pleno de 26 de Julio del 2019, publicado en el B.O.P. de Segovia de 16 de Agosto del 2019 y Acuerdo Plenario de 24 de Octubre del 2019 sin perjuicio de las actualizaciones que para el próximo ejercicio del 2020 proceden.

De conformidad a lo establecido en el art. 75.5 de la Ley 7/85 de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen Local deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia y fijarse en el tablón de anuncios los acuerdos plenarios referentes a retribuciones de los cargos con dedicación exclusiva y parcial y régimen de dedicación de estos últimos, indemnización y asistencias, así como los acuerdos del Presidente de la Corporación determinando los miembros de la misma que realizarán sus funciones en régimen de dedicación exclusiva o parcial.

Y sobre la base de cuanto antecede se propone que el Ayuntamiento Pleno acuerde el mantenimiento de los cargos con dedicación exclusiva en las condiciones señaladas y establecidas en el acuerdo plenario indicado, con la adopción de los siguientes acuerdos:

1.- La determinación de los cargos con dedicación que se especifican:

<u>CARGO</u>	<u>DEDICACIÓN</u>
ALCALDE	100 %
5 CONCEJALES DELEGADOS	100 %
1 CONCEJAL DELEGADO	90 %
2 CONCEJALES DELEGADOS	80 %
3 CONCEJALES PORTAVOZ DE GRUPO	60 %

TOTAL: 12 CARGOS

2.- El presente acuerdo y los adoptados con respecto a los cargos con dedicación lo son de máximos. Se habilita a la Alcaldesa a la disposición del porcentaje de dedicación en los nombramientos que realice debiendo dar cuenta al Pleno en la primera sesión ordinaria que se celebre.

3.- Llévase a cabo la publicación legalmente establecida para el presente acuerdo.

2.- DACION DE CUENTAS AL PLENO DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA VIGENTE CON RESPECTO A LOS LIMITES RETRIBUTIVOS DE LOS MIEMBROS DE LAS CORPORACIONES LOCALES PARA EL EJERCICIO 2020.-



El artículo 18 del Real Decreto Ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público para el 2019 establece que de conformidad con lo previsto en el artículo 75 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, según la redacción dada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, y considerando lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto-Ley señalado, el límite máximo total que pueden percibir los miembros de las Corporaciones Locales por todos los conceptos retributivos y asistencias, excluidos los trienios a los que, en su caso, tengan derecho aquellos funcionarios de carrera que se encuentren en situación de servicios especiales, será el que se recoge a continuación, atendiendo a su población, que en el caso de nuestro padrón lo es de 50.001 a 75.000 y que asciende a 68.985,42 €.

Esta cuantía hay que incrementarla para el ejercicio 2020 en términos similares a los del personal al servicio de la corporación y que lo es del 2% respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2019.

Además, el incremento variable se establece: Para un crecimiento del PIB igual o superior al 2,5 %, será de un 1% adicional, lo que supone un 3 % de incremento total.

Para un crecimiento inferior al crecimiento del PIB del 2,5 %, el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción del crecimiento que se haya producido sobre dicho 2,5 %.

Pero en todo caso conforme a las normas que al efecto se dicten, de conformidad a lo establecido en el art. 75.bis.4 de la Ley de Bases del Régimen Local, que establece:

“4. En el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, y en el artículo 93.2 de esta Ley, las Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado podrán establecer un límite máximo y mínimo total que por todos los conceptos retributivos pueda percibir el personal al servicio de las Entidades Locales y entidades de ellas dependientes en función del grupo profesional de los funcionarios públicos o equivalente del personal laboral, así como de otros factores que se puedan determinar en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada año.”

El régimen jurídico de las retribuciones que perciban los miembros de la Corporación local viene recogido en el acuerdo plenario de 26 de Julio del 2019, al que nos remitimos, y a la propuesta que al respecto figura en este expediente de Presupuestos para el 2020, marcándose como retribuciones de órganos de gobierno con dedicación parcial o total las siguientes retribuciones que están dentro de los límites legalmente establecidos para el ejercicio 2020 (incluido el 2%):

CARGO	TOTAL	DEDICACION
ALCALDE	62546,12	100%
4 CONCEJALES DELEGADOS	51125,06	100%
1 CONCEJAL DELEGADO	54844,72	100%
1 CONCEJAL DELEGADO	46012,54	90%
2 CONCEJALES DELEGADOS	40900,02	80%
3 CONCEJALES DELEGADOS	30674,98	60%



TOTAL 12 CARGOS.

La relación transcrita, asimismo, deja constancia de que esta Corporación también cumple con lo dispuesto en el art. 75 introducido a la Ley de Bases por la señalada Ley 27/2013 de 27 de diciembre que es el que marca la limitación en el número de los cargos públicos de las Entidades Locales con dedicación exclusiva, marcándose para nuestro ámbito de población, ya señalado, el que los miembros que podrán prestar sus servicios en régimen de dedicación exclusiva no EXCEDERÁ DE QUINCE.

Con ello se constata, a los efectos que procedan, que esta Corporación cumple las disposiciones legales vigentes en lo que respecta a los límites retributivos en cuantía económica y en número de Concejales con dedicación exclusiva.

3.- ACUERDOS ADOPTADOS CON ANTERIORIDAD CON REPERCUSIÓN EN EL 2020:

EXPEDIENTE DE PROPUESTA DE APLICACIÓN AL SERVICIO DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS DE LA LEY 2/2019, DE 14 DE FEBRERO, DE ESTABLECIMIENTO DE ESCALAS, CUERPOS Y CATEGORIAS Y SU INTEGRACION

Los acuerdos adoptados por Pleno de 24 de octubre de 2019 en expediente epigrafiado deben traerse a colación con motivo de que su implantación económica debe de llevarse a cabo en varios ejercicios (2018 a 2021), afectando al del 2020.

ANTECEDENTES:

Entrando en vigor la Ley 2/2019, de 14 de febrero por la que se modifica la Ley 4/2007, de 28 de marzo de Protección Ciudadana de Castilla y León el día 20 de marzo de 2019, veinte días desde su publicación, es por lo que se deben adaptar las plazas existentes del Servicio de Extinción de Incendios a la nueva estructura en lo que corresponde a la Escala, Cuerpos, Categorías del servicio de prevención, extinción de incendios y salvamento dependientes de las entidades locales.

En este sentido la disposición cuarta de la señalada ley 2/2019 establece que la adaptación de los puestos de trabajo y clasificación prevista se realizará EN PLAZO MAXIMO DE DOS AÑOS a partir de su entrada en vigor (20/03/2021).

PROPUESTA DE ABONOS 2020:

Conforme al siguiente cuadro de distribución:

		HOMOLOGACION POR PUESTO A)	HOMOLOGACION POR PUESTO (B)	2019 AL 50 % (A) +	PARA 2020 EL 25% (B) + 0,2%	PARA 2021 EL 25% = (C)
		(A)	con el 0,25%	JULIO- DICIEMBRE CON 0,25%	(C)	
OFICIAL SUPER.	OFICIAL SUPER.	5438,19	5611,17	2.805,59	1.430,85	1.430,85
SUBOFICIAL	SUBOFICIAL	5639,67	5.761,68	2.880,84	1.469,23	1.469,23
SARGENTOS	SARGENTOS					
BASICO	BASICO	5103,79	5.213,73	2.606,86	1.329,50	1.329,50



BASICO	BASICO	5103,79	5.213,73	2.606,86	1.329,50	1.329,50
Empleado 828	Leonardo Rojo	5783,83	5.863,57	2.931,79	1.495,21	1.495,21
CABOS	CABOS					
BASICO	BASICO	4410,73	4.496,08	2.248,04	1.146,50	1.146,50
Básico	Básico	4410,73	4.496,08	2.248,04	1.146,50	1.146,50
Empleado 1049	CESAR ALONSO	4881,83	4.967,60	2.483,80	1.266,74	1.266,74
Empleado 296	MIGUEL A.GARCIA	5470,63	5.564,55	2.782,28	1.418,96	1.418,96
Empleado 311	FELICISIMO Rodr.	5588,39	5.683,27	2.841,64	1.449,23	1.449,23
Empleado 827	ERNESTO Gómez	5117,35	5.208,39	2.604,20	1.328,14	1.328,14
Empleado 495	ISMAEL FUENTE	5126,79	5.219,75	2.609,88	1.331,04	1.331,04
Empleado 492	JUAN OTERO	5126,79	5.219,75	1.294,98	1.331,04	1.331,04
BOMBEROS	BOMBEROS					
BOMBERO Básico	BOMBERO Básico	3681,63	3.758,12	1.879,06	958,32	958,32
BOMBERO Básico	BOMBERO Básico	3681,63	3.758,12	1.879,06	958,32	958,32
BOMBERO Básico	BOMBERO Básico	3681,63	3.758,12	1.879,06	958,32	958,32
BOMBERO Básico	BOMBERO Básico	3681,63	3.758,12	1.879,06	958,32	958,32
BOMBERO Básico	BOMBERO Básico	3681,63	3.758,12	1.879,06	958,32	958,32
BOMBERO Básico	BOMBERO Básico	3681,63	3.758,12	1.879,06	958,32	958,32
BOMBERO Básico	BOMBERO Básico	3681,63	3.758,12	1.879,06	958,32	958,32
BOMBERO Básico	BOMBERO Básico	3681,63	3.758,12	1.879,06	958,32	958,32
Empleado 829	Diego Llorente	4.387,47	4.469,72	2.234,86	1.139,78	1.139,78
Empleado 310	José M. Gómez Pa.	4.741,47	4.826,60	2.413,30	1.230,78	1.230,78
Empleado 494	Fernando Álvarez	4.623,71	4.707,88	2.353,94	1.200,51	1.200,51
Empleado 1360	Rubén de la Cruz	3.917,15	3.995,56	1.997,78	1.018,87	1.018,87
Empleado 224	José Luís Benito	4.859,23	4.945,31	1.220,96	1.261,06	1.261,06
Empleado 308	Julián Ortega	4.742,05	4.826,60	2.413,30	1.230,78	1.230,78
Empleado 297	Juan C. lazaro	4.742,05	4.826,60	2.413,30	1.230,78	1.230,78
Empleado 266	José L. Matarranz	4.742,05	4.826,60	2.413,30	1.230,78	1.230,78



Empleado 380	Manuel Mediavilla	4.742,05	4.826,60	2.413,30	1.230,78	1.230,78
Empleado 264	Jose L. González	4.742,05	4.826,60	2.413,30	1.230,78	1.230,78
Empleado 309	Luis m de Frutos	4.742,05	4.826,60	2.413,30	1.230,78	1.230,78
Empleado 265	Jose C. Gomez	4.742,05	4.826,60	2.413,30	1.230,78	1.230,78
Empleado 1496	Ignacio de Frutos	3.917,15	3.995,56	1.997,78	1.018,87	1.018,87
Empleado 1050	Mariano Lázaro	4.152,67	4.233,00	2.116,50	1.079,41	1.079,41
Empleado 1566	Jacobo Casero	3.799,39	3.876,84	1.938,42	988,59	988,59
Empleado 962	Gonzalo Gonzalez	4.270,43	4.351,72	2.175,86	1.109,69	1.109,69
Empleado 1751	Noel Marques	3.799,39	3.876,84	1.938,42	988,59	988,59
Empleado 1500	Arturo Rubio	3.799,39	3.876,84	1.938,42	988,59	988,59
Empleado 1389	Ivan Miguelañez	3.917,15	3.995,56	1.997,78	1.018,87	1.018,87
Empleado 963	Jesús M Martin	4.505,95	4.589,16	2.294,58	1.170,23	1.170,23
Empleado 965	Víctor Calvo	4.270,43	4.351,72	2.175,86	1.109,69	1.109,69
Empleado 1051	Ivan Serrano	4.152,67	4.233,00	2.116,50	1.079,41	1.079,41
Empleado 964	Gonzalo Martín	4.388,19	4.470,44	2.235,22	1.139,96	1.139,96
Empleado 1358	Jorge Guerra	4.034,91	4.114,28	2.057,14	1.049,14	1.049,14
TOTAL	TOTAL	201.388,25	205.280,53	100.073,66	52.346,53	52.346,53
41 % S.S.	41 % S.S.	82.569,18	84.165,02	41.030,20	21.462,08	21.462,08
TOTAL	TOTAL	283.957,43	289.445,54	141.103,87	73.808,61	73.808,61

4.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD PARA EL EJERCICIO 2020.-

En la valoración de puestos de trabajo aprobada por la Corporación por acuerdo del Excmo. Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el pasado 22 de Diciembre del 2002 se estableció un concepto restrictivo para su abono habida cuenta se refleja que se parte del hecho de su mantenimiento sólo en los supuestos que no proceda su abono en conceptos que se encuentran recogidos en Complemento Específico.

En la propuesta de Presupuestos para el 2020 se establece una cuantía global de Complemento de Productividad, ello en virtud de lo establecido en el art. 5.5 del Real Decreto 861/86 de 25 de Abril por el que se marca el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local donde se precisa que: “Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el Presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de Complemento de Productividad a los funcionarios (...)”.

Si bien en el apartado 6 del mismo artículo se establece que la competencia para llevar a cabo la



distribución individual del Complemento de Productividad la realizará el Alcalde **con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno.**

Con tal motivo **procede establecer los criterios de abono** en los que deberán ser tenidos en consideración para la distribución individual:

1.- La apreciación de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo: interés, iniciativa, aportación personal, implicación y dedicación mostrada por los empleados públicos municipales, así como las diferentes responsabilidades asumidas por determinados puestos de trabajo.

2.- Objetivos asignados al mismo que redunden en el beneficio del desarrollo de las competencias municipales.

3.- Actuaciones tendentes a la implantación de medidas destinadas a la economía y eficacia en el desempeño incardinadas, especialmente, en la aplicación de las normas relativas a la administración electrónica.

5.- ABONO DE PRÁCTICAS FORMATIVAS –

De conformidad a lo que vienen realizándose se propone la aprobación en presupuestos de los abonos genéricos dentro de las consignaciones que se fijan para el personal funcionario interino en área de gasto 2.2.1.01 dentro de otras prestaciones económicas y bajo el concepto de denominación del puesto de Cooperación formativa.

La inclusión en el acuerdo de Pleno para presupuestos de esta materia es como consecuencia de que en un mismo documento queden reflejados los abonos económicos más que una consecuencia competencial habida cuenta que el art. 22.2 i) de la Ley 7/85 Reguladora de Bases de Régimen Local establece que la tiene el Pleno para “la aprobación de la plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo y fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de los funcionarios y el número y régimen del personal eventual”, considerando la competencia del Alcalde como responsable del desarrollo de la gestión económica de acuerdo con el Presupuesto aprobado y Jefatura superior de todo el personal.

Por otro lado, el Decreto de Alcaldía de 17 de junio de 2015 al establecer las delegaciones en la Junta de Gobierno Local señala entre las correspondientes a la materia de personal en el apartado 6.7. las de aprobación de convenios con otras Administraciones Públicas, Centro Educativos, Universidades y otras entidades para la realización de prácticas formativas y actuaciones similares.

Y en consideración a cuanto antecede se acordó por Decreto de Alcaldía de 3 de noviembre de 2011:

1.- Que a partir del curso escolar 2012-2013 y siguientes las prácticas formativas que se realizan por convenio de cooperación formativa en las distintos Centros Educativos, Universidades o asimilados lo sean sin aportación económica por parte del Ayuntamiento lo que viene posibilitado en los convenios al efecto suscritos.

2.- Que por parte de la Corporación se siga el procedimiento legalmente establecido para llevar a cabo el abono de las prácticas que realizan cometidos específicos (ej. Cuidados de Salas de Lectura en Colegios Públicos, casetas de verano de biblioteca y actividades similares...) con el correspondiente alta en Seguridad Social previa solicitud de nueva cuenta de cotización y abono mensual.



Y en línea con lo anterior se mantiene por las prácticas que se realizan desempeñando cometidos específicos como los que se han señalado en el apartado anterior, a modo de ejemplo el precio hora establecido sea de 10 € y hasta un máximo del salario mínimo interprofesional, en función de los cometidos y para establecer para cada caso concreto.

Ello sin perjuicio de los acuerdos que puedan alcanzarse por Convenio o por circunstancias especiales de los trabajos a realizar.

Criterios todos ellos que se mantienen y permanece su vigencia a pesar de las modificaciones normativas que se han dado en esta materia que resulta de interés resaltar siendo de aplicación al efecto el Real Decreto 592/2014 de 11 de julio por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudios universitarios.

El responsable de solicitar el alta de aquel que realice la práctica formativa es la empresa entidad o institución que financia el programa de formación. En cualquier caso, éste puede acudir a la Tesorería de la Seguridad Social y solicitar su inscripción en el régimen general.

La legislación no ha establecido límite temporal máximo para cotizar por estas becas, por lo que la cotización se extenderá durante todo el periodo que dure la práctica formativa, aunque a la hora de formalización del alta deberá hacerse constar la duración prevista.

La cotización de estas prácticas formativas cubrirá todas las contingencias de Seguridad social, excepto el desempleo. Por tanto, el alumno en prácticas tendrá derecho a las prestaciones de jubilación, invalidez, e incapacidad temporal, tanto por accidente de trabajo como por enfermedad común.

Se establece que la cotización a la Seguridad Social para los alumnos en prácticas formativas consistirá en una cuota única mensual.

Características que debe tener la prestación económica para que cotice:

- Podrá estar financiada por empresas, entidades o instituciones tanto públicas como privadas.
- La realización de las prácticas formativas deberá conllevar una contraprestación económica para los participantes, cualquiera que sea el concepto o la forma en que se perciba.
- Deberá tener algún tipo de vinculación a estudios universitarios o de formación profesional (por ejemplo, exigir como requisito para ser becario estar estudiando una determinada titulación o poseer el título; formar parte de un plan de estudios; etc.). Esta fórmula viene a incluir prácticamente la totalidad de las prácticas que podemos encontrar en las empresas y Administraciones Públicas.
- El periodo de prácticas no podrá tener carácter exclusivamente lectivo, sino que deberá incluir la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades.

No puede olvidarse que podrían darse bonificaciones en “prácticas curriculares” (RDL 8/2014 de 4 de julio, BOE de 5 de julio de 2014).

6.- DETERMINACIÓN DEL ABONO DE CANTIDADES POR PARTICIPACIÓN EN LA IMPARTICIÓN Y COORDINACIÓN DE CURSOS DE FORMACIÓN ORGANIZADOS POR LA CORPORACIÓN

De conformidad a los acuerdos alcanzados con la representación sindical en los acuerdos de formación



continúa resulta los siguientes precios, cuyas cuantías se proponen se mantengan:

- Precio hora, con carácter general, de 60,10 € para los ponentes del Ayuntamiento
- 72,12 € si se trata de ponente externo/Sindicato
- 15 € de coordinación del curso, siempre y cuando esta no sea realizada por el servicio de Gobierno Interior y Personal

Todo ello **salvo existencia de presupuestos inferiores** y/o presupuestos de empresas que se dediquen a la formación, con circunstancias especiales (métodos de enseñanza, materiales precisos...) que hicieran aconsejable el abono motivado de cuantías superiores a las establecidas con carácter general.

La Administración de la Comunidad de Castilla y León ha regulado esta materia referente a retribuciones de impartición de acciones formativas en la orden del 11 de marzo de 1994 de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial por la que se aprueban las retribuciones de las actividades de formación y perfeccionamiento que organiza directamente la Comunidad de Castilla y León. (BOCYL nº 55 de 21 de marzo).

Se fomenta desde la propia Corporación la participación del personal al servicio de la Corporación de la impartición de la formación por los conocimientos que de esta Administración Local se tiene, lo que convierte a la formación en una preparación eminentemente práctica.

7.- MASA SALARIAL DEL PERSONAL LABORAL.-

Se considera que deben mantenerse las cuantías establecidas y aprobadas al respecto por el acuerdo plenario de 1/2/2019, con las subidas establecidas por la Ley. No habiéndose establecido cambio alguno en la plantilla, en términos de homogeneidad, ello de conformidad a lo establecido en el art. 3, apartado 4 del Real Decreto-Ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público:

“Cuatro: La masa salarial del personal laboral, que podrá incrementarse en el porcentaje máximo previsto en el apartado dos de este artículo, en términos de homogeneidad, para los dos periodos objeto de comparación, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el año anterior, teniendo en cuenta el incremento anual consolidado del 1,75 por ciento autorizado para 2018.

Se exceptúan, en todo caso:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social
- b) Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador
- c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos
- d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador”
- e) Resultando lo anteriormente señalado con respecto a la masa salarial del personal laboral en la Corporación 2019/2020 lo siguiente:

1.- Las cuantías de la masa salarial de este ejercicio comparado con el anterior es:



AÑO	TOTAL PRESUPUESTADO	INDEMNIZACIONES FIN CONTRATO	MASA SALARIAL
2019	223.353,68+136.784,22=360.137,90 € (1)	23.714,82 €	360.137,90 €
2020	238.378,76+232568,12	0	470.946,88 €

(1) Laboral fijo + contratado

Debe ponerse esta materia en relación en el expediente de plantilla habida cuenta se ha creado la plantilla laboral a partir del ejercicio 2017. No debe olvidarse que la comparativa lo es en términos de homogeneidad.

2.- En virtud del señalado art. 103 bis de la Ley de Bases de Régimen Local procede la publicación en sede electrónica de esta Corporación y en el Boletín Oficial de la Provincia la masa salarial del periodo laboral 2019/2020

3.- Que esta publicación se coordine y se realice de forma conjunta con las empresas municipales e IMD.

4.- Que el modelo a seguir de la publicación será el siguiente:

ANUNCIO

En virtud de lo establecido en el art. 103 bis de la Ley de Bases de Régimen Local en redacción dada por la Ley 27/2013 de 27 de diciembre de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

Se procede a la publicación en sede electrónica de esta Corporación y en el Boletín Oficial de la Provincia la masa salarial del personal laboral del periodo 2017/2018 en sector público local:

PRESUPUESTOS CONTRATADOS

AÑO	TOTAL PRESUPUESTADO	INDEMNIZACIONES FIN CONTRATO	MASA SALARIAL
-----	---------------------	------------------------------	---------------

8.- SERVICIO DE EXTINCION DE INCENDIOS.-

Guardias localizadas y presenciales

TABLAS DE PRECIOS

Precios 2010 (0,3%)		Bombero	Cabo	Sargento	Precios 2020	Bombero	Cabo	Sargento	Suboficial dedicacion 1-C
Localizada	Localizada	113,3687	120,1952	132,1337	Localizada	116,8740	123,9116	47,1430	423,9334
Presencial	Presencial	282,0858	299,5889	329,3351	Presencial	290,8078	308,8520	339,5180	385,8708
Precios 2010 (0,3%)	2010	TOTAL	BASICO	JORNADA	Precios 2020	TOTAL	BASICO	JORNADA	cod jornada
Bombero		712,274333	562,8775	149,39685	Bombero	833,0487798	580,28	252,77	16150



Cabo	781,728495	632,3316	149,39685		Cabo	991,4647172	738,70	252,77	18150
Sargento	1045,91988	896,523	149,39685		Sargento	1081,831054	924,24	157,59	20150
					Suboficial	1082,838151	1.082,84		
Nombre /SUBOFICIAL (n° empleado)	Nº Localizadas	Nº presenc.	Tot. Loca.	Tot.Presen	TOTAL L+P	Dedica. Mes	Es.Total Mes	Es.Total Año	Cod. Espcífico
Javier Delgado Gonzalez (empleado1080) comision serv)	Según dedicacion 1-C	3	5.935,07	1.157,61	7.092,68	506,62	1.589,46	22.252,41	422
							1.589,46		
Nombre SARGENTO (n° empleado)	Nº Localizadas	Nº presenc.	Tot. Loca.	Tot.Presen	TOTAL L+P	Dedica. Mes	Es.Total Mes	Es.Total Año	Cod. Espcífico
VACANTE JUBILACION	122	0	5.751,44	0,00	5.751,44	410,82	1.492,65	20.897,08	2027
Manuel Mediavilla (empleado 380) (comision ser)	122	3	5.751,44	1.018,55	6.769,99	483,57	1.565,40	21.915,63	2029
Leonardo Rojo Manzano (empleado 828)	122	3	5.751,44	1.018,55	6.769,99	483,57	1.565,40	21.915,63	2029
							4.623,45	64.728,33	
Nombre CABO (n° empleado)	Nº Localizadas	Nº presenc.	Tot. Loca.	Tot.Presen	TOTAL L+P	Dedica. Mes	Es.Total Mes	Es.Total Año	Cod.Espcífico
Gonzalo Gonzalez Garrido (empleado 962)	55	4	6.815,14	1.235,41	8.050,55	575,04	1.566,50	21.931,05	1862
Cesar Alonso Pastor (empleado 1049)	55	4	6.815,14	1.235,41	8.050,55	575,04	1.566,50	21.931,05	1862
Miguel A. García Peña (empleado 296)	55	0	6.815,14	0,00	6.815,14	486,80	1.478,26	20.695,64	1866
Felicitísimo Rodríguez Herrero. (empleado 311)	50	4	6.195,58	1.235,41	7.430,99	530,78	1.522,25	21.311,49	1867
Jorge Guerra (empleado 1358)									
Vacante (Juan Otero) (empleado 492)	61	4	7.558,61	1.235,41	8.794,02	628,14	1.619,61	22.674,52	1889
Ismael Fuentes Agudo (empleado 495)	60	4	7.434,70	1.235,41	8.670,10	619,29	1.610,76	22.550,61	1826
Jacobo Casero de la Fuente (empleado 1566)	55	5	6.815,14	1.544,26	8.359,40	597,10	1.588,56	22.239,90	1864
Ernesto Gómez García (empleado 827)	55	4	6.815,14	1.235,41	8.050,55	575,04	1.566,50	21.931,05	1862
VACANTE	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	991,46	13.880,51	
							12.518,95	175.265,34	
Nombre BOMBERO (n° empleado)	Nº Localizadas	Nº presenc.	Tot. Loca.	Tot.Presen	TOTAL L+P	Dedica. Mes	Es.Total Mes	Es.Total Año	Cod.Espcífico



Tomas Gomez Sanz (empleado 1814)	50	12	5.843,70	3.489,69	9.333,40	666,67	1.499,72	20.996,08	1699	
Noel Marques (empleado 1751)	48	1	5.609,95	290,81	5.900,76	421,48	1.254,53	17.563,44	1600	
Ivan Garcia del Vado (empleado 1752)	55	12	6.428,07	3.489,69	9.917,77	708,41	1.541,46	21.580,45	1693	
Javier Poza Santamaria (empleado 1758)	55	4	6.428,07	1.163,23	7.591,30	542,24	1.375,28	19.253,99	1649	
Vacante Jubi (José Luis Benito Martín) (empleado 224)	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	833,05	11.662,68		
Ignacio del Pozo Marinas (empleado 1807)	40	10	4.674,96	2.908,08	7.583,04	541,65	1.374,69	19.245,72	1697	
Juan Cotrina Vinagre (empleado 1808)	55	2	6.428,07	581,62	7.009,69	500,69	1.333,74	18.672,37	1633	
José L.Gonzalez San Frutos (empleado 264)	50	0	5.843,70	0,00	5.843,70	417,41	1.250,46	17.506,38	1617	
Jose Carlos Gómez Gonzalez (empleado 265)	40	0	4.674,96	0,00	4.674,96	333,93	1.166,97	16.337,64	1613	
José Luis Matarranz López (empleado 266)	55	10	6.428,07	2.908,08	9.336,15	666,87	1.499,92	20.998,83	1692	
Juan C. Lazaro Melero (empleado 297)	55	0	6.428,07	0,00	6.428,07	459,15	1.292,20	18.090,76	1652	
Julian Ortega Tapia (empleado 308)	55	2	6.428,07	581,62	7.009,69	500,69	1.333,74	18.672,37	1633	
Luis M. de Frutos Puente (empleado 309)	55	2	6.428,07	581,62	7.009,69	500,69	1.333,74	18.672,37	1633	
José M. Gómez de Pablos (empleado 310)	0	7	0,00	2.035,65	2.035,65	145,40	978,45	13.698,34	1684	
Ignacio Martin Tejedor (empleado 1813)	55	12	6.428,07	3.489,69	9.917,77	708,41	1.541,46	21.580,45	1693	
Diego Gomez Valverde (empleado 1809)	55	1	6.428,07	290,81	6.718,88	479,92	1.312,97	18.381,56	1601	
Fernando Alvarez Alameda (empleado 494)	60	2	7.012,44	581,62	7.594,06	542,43	1.375,48	19.256,74	1624	
Adrian Morales Perez (empleado 1815)	36	5	4.207,47	1.454,04	5.661,50	404,39	1.237,44	17.324,19	1602	
Jesus Martín García (empleado 963)	40	2	4.674,96	581,62	5.256,58	375,47	1.208,52	16.919,26	1614	
Gonzalo Martín Coca (empleado 964)	50	0	5.843,70	0,00	5.843,70	417,41	1.250,46	17.506,38	1617	
Victor Calvo Gonzalez (empleado 965)	40	0	4.674,96	0,00	4.674,96	333,93	1.166,97	16.337,64	1613	



Ignacio Cañas Gutierrez (empleado 1812)	50	7	5.843,70	2.035,65	7.879,36	562,81	1.395,86	19.542,04	1603
Mariano Lázaro Cubo (empleado 1050)	65	10	7.596,81	2.908,08	10.504,89	750,35	1.583,40	22.167,57	1604
Ivan Serrano Díez (empleado 1051)	55	0	6.428,07	0,00	6.428,07	459,15	1.292,20	18.090,76	1652
vacante (comision ser Jorge Guerra Illana) (empleado 1358)	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	833,05	11.662,68	
Ruben de la Cruz de la Calle (empleado 1360)	55	9	6.428,07	2.617,27	9.045,34	646,10	1.479,14	20.708,03	1680
Ivan Miguelañez Jeronimo (empleado 1389)	50	0	5.843,70	0,00	5.843,70	417,41	1.250,46	17.506,38	1617
Ignacio de Frutos Flores (empleado 1496)	0	12	0,00	3.489,69	3.489,69	249,26	1.082,31	15.152,38	1696
Arturo Rubio Gonzalez (empleado 1500)	55	1	6.428,07	290,81	6.718,88	479,92	1.312,97	18.381,56	1601
Diego Llorente Fernandez (empleado 829)	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	833,05	11.662,68	
Alberto del Barrio Rubio (empleado 1810)	55	10	6.428,07	2.908,08	9.336,15	666,87	1.499,92	20.998,83	1692
Victor Martin Hernandez (empleado 1811)	0	12	0,00	3.489,69	3.489,69	249,26	1.082,31	15.152,38	1696
Marcos Martinez Gañan (empleado 1929)	55	12	6.428,07	3.489,69	9.917,77	708,41	1.541,46	21.580,45	1693
Miguel Rodriguez Gutierrez (empleado 1928)	55	12	6.428,07	3.489,69	9.917,77	708,41	1.541,46	21.580,45	1693
	2256	204			14.856,78	42.347,39	592.863,40		

9.- PROPUESTA DE ESTABLECIMIENTO DE UNA DEDICACION, DENTRO DEL COMPLEMENTO ESPECIFICO, PARA EL SERVICIO DE CARPINTERIA QUE TENGA ASIGNADO TRABAJOS DE COLABORACION CON OTROS DEPARTAMENTOS MUNICIPALES.

Para llevar a cabo la presente propuesta se ha tenido en consideración las siguientes cuestiones:

1.- Que la Ley de Presupuestos para el 2018 y el Real Decreto-Ley 24/2018 de 21 de diciembre por el que se aprueban las medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, como así ha sido en todo momento en las diferentes normas presupuestarias, permiten la posibilidad de que puedan realizarse valoración de carácter singular a los puestos de trabajo, así se señala que sin perjuicio de los incrementos legalmente establecidos podrá con carácter singular y excepcional, adecuaciones retributivas que, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por



la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo (valga como referencia el art. 3.7 del Real-Decreto Ley 24/2018).

2.- Que todas las dedicaciones que se establecen después del acuerdo de valoración de puestos de trabajo deben de tener en consideración los principios y criterios establecidos para situaciones similares. De ahí el principio de la equidad interna que debe de presidir toda valoración.

Así se ha tenido como comparación, en la medida de lo posible, puestos de trabajo que conllevan una actividad y dedicación por encima de la habitual dentro de la propia Administración.

La determinación de esta valoración es necesaria porque los abonos de estas circunstancias vienen dadas por el propio puesto y no por horas extras.

3.- Asimismo, se incorporan al expediente un estudio de retribuciones de los puestos de trabajo afectados de los últimos tres ejercicios y donde se constata el gran volumen de actividad que tienen que desempeñar fuera de la jornada de trabajo.

La denominación y contenido de la nueva dedicación será la siguiente,

1.4. DEDICACIÓN1-E

IMPORTE

El importe a percibir lo será como retribución complementaria, dedicación, dentro del complemento específico, abonable en catorce pagas anuales y con el siguiente importe, para todas las categorías profesionales:

Puesto	Importe mensual	Importe anual	Nº horas anuales	Precio por hora
Encargado,				
Oficial,	451,48	6.320,72	360	17,56
Ayudante y				
Operario				

PERSONAL AFECTADO.

a) Personal del servicio de departamento de carpintería, siempre y cuando colabore con el resto de departamento municipales mediante la asignación de cometidos y/o participe en proyectos propios de los mismos, suponiendo con ello una prolongación más allá de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el ayuntamiento y así sea reconocido mediante el correspondiente acuerdo.

DEFINICION.

Con esta dedicación se está abonando la realización de 30 horas mensuales y 360 horas anuales por encima de la jornada laboral ordinaria aprobada anualmente por el Ayuntamiento de Segovia. La realización de las mismas supondrá la colaboración con otros departamentos municipales en los cometidos que les sean asignados.



Superadas estas 360 horas anuales, los excesos de jornada serán abonados como gratificaciones en función del valor de los mismos en las tablas retributivas y atendiendo al carácter de horas normales, festivas o nocturnas, y ello con el límite máximo de 80 horas anuales.

El importe establecido se revisará anualmente a la vista de las circunstancias que concurran y atendiendo a las variaciones que se hayan producido en la prestación de estos servicios desde su establecimiento.

El importe establecido se revisará o suprimirá a la vista de las circunstancias que concurran en la prestación de este servicio y atendiendo a las variaciones que se hayan producido en la prestación de estos servicios desde su establecimiento. En todo caso anualmente se valorará el mantenimiento, modificación o supresión de esta dedicación en función del número de horas realizadas con cargo a esta bolsa.

Corresponde al encargo del servicio llevar el control mensual y anual del número de horas realizadas por cada uno de las categorías profesionales que los estén realizando.

IMPORTE DE LA PROPUESTA PARA EL SERVICIO DE CARPINTERIA.

El servicio de carpintería se integra actualmente por cuatro personas; un encargado, oficial, ayudante y un operario.

Retribuciones: $6.320,72 \times 4 = 25.282,88 \text{ €/año}$

Seguridad Social: $25.282,88 \text{ €} \times 32\% = 8.090,53$

Total: 33.373,41 €/año

Seguándose la propuesta de la Mesa de Negociación deberá garantizarse el cumplimiento de normas de Prevención de riesgos laborales en lo que respecta a la dedicación que se aprueba.

La Técnico de Prevención deberá emitir informe al respecto estableciendo los tiempos máximos de desempeño y la forma de llevar a cabo el trabajo.

10.- SE ASUME, COMO PROPIO DEL PRESENTE EXPEDIENTE, LOS ACUERDOS ADOPTADOS EN MATERIA DE PLANTILLA CON CONTENIDO ECONÓMICO CONTEMPLADOS EN ÉSTE POR NO SUPONER MODIFICACIÓN DE ACUERDOS ANTERIORES SIENDO DE APLICACIÓN ACUERDOS RETRIBUTIVOS ANTERIORMENTE ADOPTADOS.

B.- Que se lleven a cabo las propuestas recogidas en el presente documento en cuanto a actualización y adecuación de retribuciones. Habilitado a la Ilma. Sra. Alcaldesa para concretar abonos de complemento específico que no supongan mayor dotación presupuestaria o modificación de ésta.

Asimismo se facultará a la Alcaldía para realizar las transferencias de crédito que resulten precisas dentro del Capítulo I para dar cumplimiento al presente acuerdo.

C.- Se habilite al Servicio de Gobierno Interior y Personal a la rectificación automática de los errores aritméticos que surgen del presente expediente así como de la corrección de los materiales o de hecho detectados por la comprobación de los datos obrantes en el expediente o en sus antecedentes, de conformidad a lo establecido en el art. 109 de la Ley de Procedimiento Administrativo Común. En este caso se dará cuenta a la Comisión Informativa y a las Secciones Sindicales del listado de fe de erratas que pudieran surgir.



D.- Cotización a la Seguridad Social

Deberá tenerse en cuenta topes máximos/mínimos de las bases de cotización para el ejercicio 2020 cuando se produzca su actualización.

Asimismo debe de ser tenido en cuenta la nueva cotización que surge para el colectivo de la policía local con motivo del coeficiente de edad de jubilación de los mismos, así como la del personal al servicio de extinción de incendios.

E.- Las normas anteriormente señaladas se harán extensivas al personal al servicio del Instituto Municipal de Deportes en virtud de los acuerdos que se adopten por el mismo y en lo que les sea de aplicación

En el presente expediente se cumplimentan las normas procedimentales de tramitación en lo que respecta a la participación de los órganos de representación y Mesa de Negociación, como así quedará constancia en el expediente, incorporándose el acta a la misma.

Por lo que se propone que el Ayuntamiento Pleno por la competencia que le ha sido conferida en esta materia por virtud de lo establecido en el art. 22.2.i) de la Ley 7/1985 de 2 de abril de las Bases del Régimen Local se adopten los acuerdos recogidos en el presente dictamen, una vez llevado a cabo la votación del asunto arriba epigrafiado resultando aprobada con los votos a favor de los representantes de los grupos políticos PSOE, I.U. y PODEMOS-EQUO y la abstención de los representantes del resto de los grupos: Partido Popular y Ciudadanos:

DE LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DE EXPEDIENTE DE PLANTILLA, RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, ORGANIGRAMAS DE PUESTOS DE TRABAJO Y DEPARTAMENTAL Y FICHAS DESCRIPTIVAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO:

1º Se adopten los acuerdos recogidos en el presente dictamen de aprobación de Plantilla, Organigramas de puestos y departamentos, fichas descriptivas y Relaciones de Puestos de trabajo correspondiente al ejercicio 2020, de acuerdo con el resumen que se señala

2º Se habilite al departamento de Gobierno Interior y Personal a la rectificación automática de los errores aritméticos que surgen del presente expediente así como de la corrección de los materiales o de hecho detectados por la comprobación de los datos obrantes en el expediente o en sus antecedentes, de conformidad a lo establecido en el art. 109 de la Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, Ley 39/2015 de 1 de octubre. En este caso se dará cuenta a la Comisión Informativa y a las Secciones Sindicales del listado de fe de erratas que pudieran surgir.

RESUMEN de los acuerdos de aprobación de Plantilla, Organigramas de puestos y departamentos, fichas descriptivas y Relaciones de Puestos de trabajo correspondiente al ejercicio 2020:

A.- PLANTILLA

1.- INTRODUCCIÓN.-

Primera.- Motivación de nombramientos / contratos de carácter temporal

Segunda.- Motivación de organización de plantilla

Tercera.- La habilitación legal para incorporar personal interino o temporal en “sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios



2.- ANÁLISIS CONCRETO DE PROPUESTAS EN MATERIA DE PLANTILLA

I.- VACANTES DE PLANTILLA

II.- PROPUESTAS DE REORGANIZACION MUNICIPAL

3.- PLAZAS RESERVADAS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ANEXO I:

- PLANTILLA NOMINAL
- PLANTILLA DE PLAZAS VACANTES
- REPOSICION DE EFECTIVOS
- NORMATIVA SOBRE CLASIFICACION DE PLAZAS

B.- ORGANIGRAMAS DE PUESTOS DE TRABAJO

1.- ORGANIGRAMA DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA

2.- ORGANIGRAMA DEPARTAMENTAL

ANEXO II.-

- ORGANIGRAMA DE PUESTOS DE TRABAJO
- ORGANIGRAMA DEPARTAMENTAL

C.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

D.- FICHAS DESCRIPTIVAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

ANEXO III.- Se incluyen las fichas descriptivas de los puestos de trabajo

DE LA PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA CORPORACIÓN PARA EL AÑO 2.020:

A.- Propuestas retributivas:

Las retribuciones de todo el personal al servicio de esta Corporación (tanto para las retribuciones básicas como para las complementarias) experimentarán el incremento del 2 % sobre las vigentes a 31 de diciembre de 2019 en términos de homogeneidad tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo, de conformidad a las disposiciones anteriormente citadas y con las modificaciones que se especifican, que de forma esquemática resultan ser las siguientes:

- 1.- Determinación de cargos con dedicación.
- 2.- Dación de cuenta al pleno del cumplimiento de la normativa vigente con respecto a los límites retributivos de los miembros de las Corporaciones Locales para el ejercicio 2020.
- 3.- Acuerdos adoptados con anterioridad con repercusión en el 2020:

Expediente de propuesta de aplicación al servicio de extinción de incendios de la Ley 2/2019, de 14 de febrero, de establecimiento de Escalas, Cuerpos y Categorías y su integración.



4.- Complemento de productividad

5.- Abono de prácticas formativas

6.- Determinación del abono de cantidades aquellos a que participan en la impartición y coordinación de cursos de formación organizados por la corporación

7.- Masa salarial del personal laboral.

8.- Servicio de extinción de incendios.- Guardias localizadas y presenciales.

9.- Determinación de complemento específico para el Departamento de Carpintería.

10.- Asunción como propio del presente expediente, los acuerdos adoptados en materia de plantilla con contenido económico contemplados en éste por no suponer modificación de acuerdos anteriores siendo de aplicación acuerdos retributivos anteriormente adoptados.

B.- Facultar a la Alcaldía para realizar las transferencias de crédito que resulten precisas dentro del Capítulo I para dar cumplimiento al presente acuerdo.

Que se lleven a cabo las propuestas recogidas en el presente documento en cuanto a actualización y adecuación de retribuciones. Habilitado a la Ilma. Sra. Alcaldesa para concretar abonos de complemento específico que no supongan mayor dotación presupuestaria o modificación de ésta.

C.- Se habilite al Servicio de Gobierno Interior y Personal a la rectificación automática de los errores aritméticos que surgen del presente expediente así como de la corrección de los materiales o de hecho detectados por la comprobación de los datos obrantes en el expediente o en sus antecedentes, de conformidad a lo establecido en el art. 109 de la Ley del Procedimiento Administrativo Común de la Administraciones Públicas, Ley 39/2015 de 1 de octubre. En este caso se dará cuenta a la Comisión Informativa y a las Secciones Sindicales del listado de fe de erratas que pudieran surgir.

D.- Adecuar para el ejercicio 2020 los tipos de cotización a la Seguridad Social, que se establecen por la normativa.

E.- Las normas anteriormente señaladas se harán extensivas al personal al servicio del Instituto Municipal de Deportes en virtud de los acuerdos que se adopten por el mismo y en lo que les sea de aplicación.

Intervenciones.-

Ponente: Con el permiso de la Presidencia, tomó la palabra don Andrés Torquemada Luengo, Concejal Delegado de Participación Ciudadana, Gobierno Interior, Personal, Patrimonio y Contratación, para exponer y defender las propuestas del dictamen.

Debate: Promoviéndose debate tomaron la palabra don Guillermo San Juan Benito Portavoz del grupo municipal Podemos- Equo; doña Noemí Otero Navares, Portavoz del grupo municipal Ciudadanos – Partido de la Ciudadanía (Cs) y doña Azucena Suárez del Pozo en representación del grupo municipal Popular (GMP), consumiendo el Sr. Torquemada Luengo y la Sra. Otero Navares un segundo turno. Cierra el debate el ponente.

Votación.- Finalizado el debate, la Presidencia sometió a votación la propuesta en los términos contenidos en el dictamen, resultando 25 votos emitidos de los cuales, 13 son votos



a favor -de los concejales de los grupos PSOE (10), IU (2) y Podemos-Equo (1)-, ninguno en contra y el resto, 12 abstenciones -de los concejales del grupo PP (9) y Cs (3)-.

ACUERDO.- Con el voto a favor de la mayoría de los asistentes, resultó aprobado el dictamen transcrito en sus propios términos, acordando la Excm. Corporación municipal:

I. EXPEDIENTE DE PLANTILLA, RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, ORGANIGRAMAS DE PUESTOS DE TRABAJO Y DEPARTAMENTAL Y FICHAS DESCRIPTIVAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO:

Primero.- Aprobar los acuerdos recogidos en el dictamen de la comisión de Gobierno interior y Personal de aprobación de Plantilla, Organigramas de puestos y departamentos, fichas descriptivas y Relaciones de Puestos de trabajo correspondiente al ejercicio 2020, de acuerdo con el resumen que se señala

Segundo.- Habilitar al departamento de Gobierno Interior y Personal a la rectificación automática de los errores aritméticos que surgen del presente expediente así como de la corrección de los materiales o de hecho detectados por la comprobación de los datos obrantes en el expediente o en sus antecedentes, de conformidad a lo establecido en el art. 109 de la Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, Ley 39/2015 de 1 de octubre. En este caso se dará cuenta a la Comisión Informativa y a las Secciones Sindicales del listado de fe de erratas que pudieran surgir.

RESUMEN de los acuerdos de aprobación de Plantilla, Organigramas de puestos y departamentos, fichas descriptivas y Relaciones de Puestos de trabajo correspondiente al ejercicio 2020:

A.- PLANTILLA

1.- INTRODUCCIÓN.-

Primera.- Motivación de nombramientos / contratos de carácter temporal

Segunda.- Motivación de organización de plantilla

Tercera.- La habilitación legal para incorporar personal interino o temporal en “sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios

2.- ANÁLISIS CONCRETO DE PROPUESTAS EN MATERIA DE PLANTILLA

I.- VACANTES DE PLANTILLA

II.- PROPUESTAS DE REORGANIZACION MUNICIPAL

3.- PLAZAS RESERVADAS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ANEXO I:

- PLANTILLA NOMINAL
- PLANTILLA DE PLAZAS VACANTES



- REPOSICION DE EFECTIVOS
- NORMATIVA SOBRE CLASIFICACION DE PLAZAS

B.- ORGANIGRAMAS DE PUESTOS DE TRABAJO

- 1.- ORGANIGRAMA DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA
- 2.- ORGANIGRAMA DEPARTAMENTAL

ANEXO II.-

- ORGANIGRAMA DE PUESTOS DE TRABAJO
- ORGANIGRAMA DEPARTAMENTAL

C.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

D.- FICHAS DESCRIPTIVAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

ANEXO III.- Se incluyen las fichas descriptivas de los puestos de trabajo

II. ACTUALIZACIÓN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA CORPORACIÓN PARA EL AÑO 2020:

A.- RETRIBUCIONES DEL PERSONAL:

Las retribuciones de todo el personal al servicio de esta Corporación (tanto para las retribuciones básicas como para las complementarias) experimentarán el incremento del 2 % sobre las vigentes a 31 de diciembre de 2019 en términos de homogeneidad tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo, de conformidad a las disposiciones anteriormente citadas y con las modificaciones que se especifican, que de forma esquemática resultan ser las siguientes:

- 1.- Determinación de cargos con dedicación.
- 2.- Dación de cuenta al pleno del cumplimiento de la normativa vigente con respecto a los límites retributivos de los miembros de las Corporaciones Locales para el ejercicio 2020.
- 3.- Acuerdos adoptados con anterioridad con repercusión en el 2020:

Expediente de propuesta de aplicación al servicio de extinción de incendios de la Ley 2/2019, de 14 de febrero, de establecimiento de Escalas, Cuerpos y Categorías y su integración.
- 4.- Complemento de productividad
- 5.- Abono de prácticas formativas
- 6.- Determinación del abono de cantidades aquellos a que participan en la impartición y coordinación de cursos de formación organizados por la corporación
- 7.- Masa salarial del personal laboral.



8.- Servicio de extinción de incendios.- Guardias localizadas y presenciales.

9.- Determinación de complemento específico para el Departamento de Carpintería.

10.- Asunción como propio del presente expediente, los acuerdos adoptados en materia de plantilla con contenido económico contemplados en éste por no suponer modificación de acuerdos anteriores siendo de aplicación acuerdos retributivos anteriormente adoptados.

B.- FACULTAR A LA ALCALDÍA para realizar las transferencias de crédito que resulten precisas dentro del Capítulo I para dar cumplimiento al presente acuerdo.

Que se lleven a cabo los acuerdos adoptados en cuanto a actualización y adecuación de retribuciones, habilitado a la Ilma. Sra. Alcaldesa para concretar abonos de complemento específico que no supongan mayor dotación presupuestaria o modificación de ésta.

C.- SE HABILITE AL SERVICIO DE GOBIERNO INTERIOR Y PERSONAL A LA RECTIFICACIÓN AUTOMÁTICA DE LOS ERRORES ARITMÉTICOS que surgen del presente expediente así como de la corrección de los materiales o de hecho detectados por la comprobación de los datos obrantes en el expediente o en sus antecedentes, de conformidad a lo establecido en el art. 109 de la Ley del Procedimiento Administrativo Común de la Administraciones Públicas, Ley 39/2015 de 1 de octubre. En este caso se dará cuenta a la Comisión Informativa y a las Secciones Sindicales del listado de fe de erratas que pudieran surgir.

D.- ADECUAR PARA EL EJERCICIO 2020 LOS TIPOS DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, que se establecen por la normativa.

E.- LAS NORMAS ANTERIORMENTE SEÑALADAS SE HARÁN EXTENSIVAS AL PERSONAL AL SERVICIO DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES en virtud de los acuerdos que se adopten por el mismo y en lo que les sea de aplicación.”

Y para que así conste en el expediente de referencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 177.3 del ROF, se expide la presente, en Segovia, a reserva de los términos definitivos que resulten tras la aprobación del acta en una próxima sesión (artículo 206 del ROF)



RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA

PROPUESTA DE MODIFICACION DE LA R.P.T.- FUNCIONARIOS 2020 A. PLANTILLA

TIPO DE ACUERDO	Dependencia	DENOMINACION	VA	DOT	CD	CE Básico/€m	TP	FP	ADSCRIPCION			REQUISITOS DE DESEMPEÑO
Modificación de denominación	Secretaría	Plaza de Vicesecretario pasa a Adjunto a Secretaría							Discapacidad	GR	Cuerpo	
Reserva a discapacidad	Intervención	Administrativo de Administración General							X			
Cambio de clasificación	Intervención	Viceinterventor									Intervención-Tesorería de entrada	Pasa de subescala de Interventor-Tesorería categoría superior a categoría de entrada
Modificación	Deportes/Urbanismo	De técnico medio de Administración a técnico medio de Administración general									Técnico medio de Administración General	
Modificación de denominación	Turismo	De auxiliar administrativo de turismo a auxiliar de información y administración turística										
Aplicación Ley 2/19 de 2019 de Homologación del Servicio de Extinción de Incendios con Policía Local	Servicio de Extinción de Incendios	Oficial Superior Suboficial Sargentos Cabos Bomberos/as		1 1 3 8 32	28 24 22 21 19	1760,54 1114,8 1074,85 839,95 644,87				A1 A2 A2 C1 C1	Administración especial, servicios especiales, clase Servicio de Extinción de Incendios	
Supresión	Extinción de incendios	Técnico superior	1	1	26	1569,8					Técnico superior Administración especial, servicios especiales, servicio de extinción de incendios.	



PUBLICACION RPT EN BOP

BOP 19 DE FEBRERO DE 2020



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA

BOPS

Núm. 22

Miércoles, 19 de febrero de 2020

Pág. 10

MODIFICACION DE LA R.P.T. - FUNCIONARIOS 2020

DT	CD	CE	TP	FP	Absorción			Requisitos de Desempeño
					Básico/en	Discapacidad	Cuerpo	
							GR	
						X		
								Pasa de subcategoría de Intervención-Tesorería de entrada a categoría superior a categoría de entrada
							Técnico medio de Administración General	
1	28	1760,54					A1	Administración especial, servicios especiales, clase
1	24	1114,8					A2	Servicio de Extinción de Incendios
3	22	1074,85					A2	
6	21	839,95					C1	
12	19	644,87					C1	
1	26	1569,8						Técnico superior, Administración especial, servicios especiales, servicio de extinción de incendios.



ANEXOS RPT

ANEXO I PLANTILLA

ANEXO II ORGANIGRAMA DE PUESTOS DE TRABAJO

ANEXO III CLASIFICACION DE LAS ESCALAS DE PLANTILLA

ANEXO IV ESTADO DE LAS OFERTAS DE EMPLEO

**ANEXO V TABLAS DE COMPLEMENTO ESPECÍFICO DESGLOSANDO BASICAS,
JORNADA Y DEDICACION**

ANEXO VI MOVILIDAD INTERNA EN LA POLICIA LOCAL

**ANEXO I.- PLANTILLA**

AÑO 2020		PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA	APROBADA POR ACUERDO PLENO DE 29/11/2019									
<table><tr><td>TOTAL PLANTILLA FUNCIONARIOS</td><td>520</td></tr><tr><td>TOTAL PLANTILLA LABORAL</td><td>11</td></tr><tr><td>TOTAL PERSONAL EVENTUAL</td><td>12</td></tr><tr><td>TOTAL PLANTILLA</td><td>543</td></tr></table>					TOTAL PLANTILLA FUNCIONARIOS	520	TOTAL PLANTILLA LABORAL	11	TOTAL PERSONAL EVENTUAL	12	TOTAL PLANTILLA	543
TOTAL PLANTILLA FUNCIONARIOS	520											
TOTAL PLANTILLA LABORAL	11											
TOTAL PERSONAL EVENTUAL	12											
TOTAL PLANTILLA	543											
PLANTILLA DE FUNCIONARIOS												
Grupo	Nº Plazas	ESCALA DE FUNCIONARIOS CON HABILITACION DE CARÁCTER NACIONAL										
A1	1	Secretario General MARTIN MINGUELA, M. EVA										
A1	1	Interventor PALACIOS ALBARSANZ, LUIS MIGUEL										
A1	1	Tesorero DE DIEGO FORT, CARMEN										
A1	1	Adjunto a Secretaría VACANTE, NO OFERTADA										
A1	1	Viceinterventor VACANTE, NO OFERTADA										
		ESCALA DE ADMINISTRACION GENERAL	Servicio donde está adscrito	Reserva disc.								
A1	17	Técnicos de Admón. General ARROYO SAN FRUTOS, PILAR COBOS LÓPEZ, RAÚL DIEGO DE CORRALES, CARMEN GARCÍA CRESPO, JOSÉ MARIANO GARCÍA DÍEZ, ARMANDO	Secretaría Intervención Tráfico,transp.y Movil. Gestión Tributaria Urbanismo,obras y Serv.									



		GARCÍA RUBIO, FUENCISLA	Patrimonio Histórico
		GÓMEZ RODRÍGUEZ, ESTHER	Contratación y Patrimonio
		MARCOS CALLE, M. ÁNGELES	Contratación y Patrimonio
		MAROTO ROLDÁN, PIEDAD	Servicios Sociales
		PINILLOS RODRÍGUEZ, JUAN PEDRO	Gestión Tributaria
		PORTILLO RODRÍGUEZ, JUAN LUIS	Contratación y Patrimonio
		REVUELTA PASCUAL, HELENA	Servicios Sociales
		TOLEDO VITA, ALFREDO	Disciplina urbanística
		OFERTA 2017	Urbanismo, obras y Serv.
		OFERTA 2017	Urbanismo, obras y Serv.
		VACANTE, NO OFERTADA	Contratación y Patrimonio
		VACANTE, NO OFERTADA	Participación Ciudadana
A2	5	Técnico Medio Admón. General	
		FUENTE DE LA FERNANDEZ, M. ISABEL	Estad. y Registro Gral.
		GOMEZ DE LA MORENA, RAQUEL	Tráfico, transp. y Movil.
		GOMEZ SANZ, JESUS MARIA	Disciplina urbanística
		VACANTE, NO OFERTADA	Sist. y Tec. información
		OFERTA 2019	Urbanismo, obras y Serv.
C1	39	Administrativos de Admón. Gral.	
		ARAGONESES DEL POZO, M. JOSE	Tesorería y Gestión Tribut.
		BARRIO DEL BARRERO, ROSAURA	Tesorería y Gestión Tribut.
		BERNARDOS DE DIEGO, FRANCISCO J.	Urbanismo, obras y Serv.
		ESCUDEIRO PEINADOR, EVA	Tráfico, transp. y Movil.
		FADRIQUE CHOUSA, RAQUEL	Tráfico, transp. y Movil.
		FUENTETAJA GARCIA, HENAR	Intervención
		GARCIA CASADO, MONTSERRAT	Tesorería y Gestión Tribut.
		GARCIA HERRERO, ANA ISABEL	Registro General
		GOMEZ GOMEZ, NOELIA	Gob. Int. y Personal
		GOMEZ HERRERO, C. ELMA	Tesorería y Gestión Tribut.
		GOMEZ OTERO, ANA ISABEL	Gob. Int. y Personal
		GONZALEZ REQUES, IVAN ALEJANDRO	Vías y obras.- Inspección servicios
		HERNANDO IZCARA, VIRGINIA	Intervención
		LLORENTE LLORENTE, MARCELINA	Urbanismo, obras y Serv.
		MARTIN GARRIDO, JUANA	Tesorería y Gestión Tribut.
		MARTIN MOZO, JOSE MARIA	Urbanismo, obras y Serv.
		MARTINEZ HERRERO, M. ISABEL	Tesorería y Gestión Tribut.
		MATEO SANZ, M. JOSE	Gob. Int. y Personal



		MONEDERO MATESANZ, PALOMA	Tesorería y Gestión Tribut.	
		MORENO ARAGONESES, M. JESUS	Tesorería y Gestión Tribut.	
		ORTEGA AGUADO, SONIA	Tráfico,transp.y Movil.	
		ORTEGA TAPIA, AMELIA	Intervención	Discapacidad
		PEDRIZA SANZ, M. JOSE	Tesorería y Gestión Tribut.	
		POSTIGO RUIZ, ANA MARIA	Patrimonio Histórico	
		RODRIGUEZ ARRANZ, ALBERTO	Tesorería y Gestión Tribut.	
		TEJEDOR HERRERO, M. HENAR	Tesorería y Gestión Tribut.	
		OFERTA 2018	Contratación y Patrimonio	
		OFERTA 2018	Secretaría	
		OFERTA 2018	Servicios Sociales	
		OFERTA 2018	Tesorería y Gestión Tribut.	
		OFERTA 2018	Urbanismo,obras y Serv.	
		OFERTA 2018	Tesorería y Gestión Tribut.	
		OFERTA 2018	Tesorería y Gestión Tribut.	
		OFERTA 2018	Informática	
		OFERTA 2018	Tesorería y Gestión Tribut.	
		OFERTA 2019	Estad. y Registro Gral.	
		OFERTA 2019	Urbanismo,obras y Serv.	
		OFERTA 2019	Urbanismo,obras y Serv.	
		OFERTA 2019	Intervención	
C2	53	Auxiliares de Admón. General		
		APARICIO DE FRUTOS, LOURDES	Urbanismo,obras y Serv.	
		ARRIBAS HERRANZ, SILVIA SARA	Tesorería y Gestión Tribut.	
		BANET TEJEDOR, EVA	Secretaría	
		BENITO GARCIA, ESTHER	Tesorería y Gestión Tribut.	
		BERMEJO ALVAREZ, JUAN CARLOS	Urbanismo,obras y Serv.	Discapacidad
		BRAVO DE FRUTOS, CARMEN	Tesorería y Gestión Tribut.	
		CANET RUIZ, ENGRACIA	Participación Ciudadana	
		CASTRO MARTIN, MARTA	Tesorería y Gestión Tribut.	
		FUENTE DE LA FERNANDEZ, ALICIA	Tesorería y Gestión Tribut.	
		GARCIA ARROYO, NURIA	Gob. Int. y Personal	
		GARCIA DE ANDRES, RAQUEL	Tesorería y Gestión Tribut.	
		GARZON PAGOLA, LUIS	Registro General	



GOMEZ HERRERO, M. BELEN
GOMEZ MORENO, SILVIA
GONZALEZ REDONDO, M. LUISA
GONZALEZ SEGOVIA, MERCEDES
ISABEL FERNANDEZ, M. TERESA
LLORENTE MARTIN, M. JOSEFA
LOPEZ PEREZ, M. JOSE
MANGAS SANTANA, M. FE
MANSO YUSTE, LETICIA
MARTIN DE MIGUEL, ROSARIO C.
PASCUAL FADRIQUE, ANA M.
PEREZ MORENO, M. JOSE
PEREZ PASTOR, PILAR
PLAZA ARIJA, ANA
RIVERO MARRERO, RAQUEL
RUIZ SEBASTIAN, CAROLINA
SANTOS DE PARDO, JUAN CARLOS
SANZ GOMEZ, ANA MARIA
TARDON OLMOS, CARMEN
VELASCO GIL, NIEVES
VELASCO TEJEDOR, M. TERESA
VERA LOPEZ, ANA MARIA
VILCHES CRESPO, INES
YUSTE ARANDILLA, MIRIAM
ZABALJAUREGUI SUAREZ, ARANZAZU
OFERTA 2017
OFERTA 2018
OFERTA 2018
OFERTA 2018
OFERTA 2018
OFERTA 2018
OFERTA 2018
OFERTA 2019
OFERTA 2019
OFERTA 2019
OFERTA 2019
OFERTA 2019

Gob. Int. y Personal
Urbanismo, obras y Serv.
Servicios Sociales
Tráfico, transp. y Movil.
Urbanismo, obras y Serv.
Intervención
Tesorería y Gestión
Tribut.
Urbanismo, obras y Serv.
Urbanismo, obras y Serv.
Participación Ciudadana
Registro General
Cultura
Registro General
Urbanismo, obras y Serv.
Contratación y
Patrimonio
Estad. y Registro Gral.
Tesorería y Gestión
Tribut.
Registro General
Deportes
Servicios Sociales
Servicios Sociales
Tesorería y Gestión
Tribut.
Servicios Sociales
Contratación y
Patrimonio
Estad. y Registro Gral.
Desarrollo económico,
empleo e innovación
Desarrollo económico,
empleo e innovación
Intervención
Secretaría
Tesorería y Gestión
Tribut.
Urbanismo, obras y Serv.
Tráfico, transp. y Movil.
Deportes
Tesorería y Gestión
Tribut.
Desarrollo económico,
empleo e innovación
Tráfico, transp. y Movil.
Urbanismo, obras y Serv.

Discapacidad



		OFERTA 2019 VACANTE, NO OFERTADA VACANTE, NO OFERTADA VACANTE, NO OFERTADA	Tesorería y Gestión Tribut. Cultura jubilación Rosa del Barrio Patrimonio Histórico
E	1	Subalterno-Portero CAÑO DEL AGRAZ, FRANCISCO	
ESCALA DE ADMINISTRACION ESPECIAL A.- SUBESCALA TÉCNICA: <u>TÉCNICOS A1</u>			
A1	5	Arquitecto Municipal MONEDERO GARRIDO, LUCRECIA MARCOS RAMON, MANUEL TAPIAS GARCIA, ALVARO SANZ DEL SOL, CARLOS OFERTA 2019	
A1	1	Archivero Municipal CANTALEJO SAN FRUTOS, RAFAEL	
A1	1	Economista FRUTOS DE GARRIDO, JUAN CARLOS	
A1	1	Técnico Gerente de Parques y Jardines YOLDI ENRIQUEZ, LEOPOLDO	
A1	1	Ingeniero de Parques y Jardines – Coordinador Educación ambiental OFERTA 2019	
A1	2	Técnicos de Asesoría Jurídica HERNANDO OREJANA, LUIS CARLOS VALLEJO AGUILA-REAL, AFRICA	
A1	1	Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos VACANTE, NO OFERTADA	
A1	1	Técnico de Sistemas y Tecnologías de la Información GOMEZ DOMINGUEZ, ALBERTO	
A1	5	Psicólogo BARRIUSO ROJO, ISABEL POSTIGO GOMEZ, M. JOSE OFERTA 2019 OFERTA 2019	



OFERTA 2019

. TÉCNICOS A2

A2	6	Aparejadores/ Arquitecto técnico MUÑOZ FERNANDEZ, MIGUEL ANGEL NIEVA GILA, OSCAR PONCIO GARCIA, CARMEN VACANTE, NO OFERTADA VACANTE, NO OFERTADA VACANTE, NO OFERTADA	Patrimonio Histórico Turismo Urbanismo, obras y Serv.
A2	3	Ingeniero Técnico Industrial RAMOS MARIA, CARLOS VACANTE, NO OFERTADA VACANTE, NO OFERTADA	
A2	1	Técnico de Mantenimiento y Almacén CARDIEL ESCUDERO, FLORIAN	
A2	1	Ingeniero Técnico de Parques y Jardines "a extinguir" ARROYO RUEDA, FELIPE	
A2	1	Ingeniero Técnico de conservación y mantenimiento de parques y jardines ESTEBAN ALONSO, VICENTE	
A2	2	Ingeniero Técnico de Obras Públicas MIGUEL DE LOBO, DANIEL DOMINGO PINILLOS, JUAN CARLOS	
A2	14	Trabajadores Sociales ACEBES VALENTIN, RAFAEL AYUSO SEVILLANO, M. FE BORREGUERO ABUJA, ANA M. GARCIA BLAZQUEZ, RAQUEL MARTIN SANZ, PALMIRA MARTINEZ GONZALEZ, ELENA PEREZ GALLEGO, JUDITH PEREZ NAVA, MIGUEL ANGEL SANCHO MARUGAN, MERCEDES OFERTA 2019 OFERTA 2019 OFERTA 2019 OFERTA 2019 OFERTA 2019	
A2	2	Técnico medio en Informática NIETO SANZ, DAVID	



OFERTA 2019		
A2	1	Técnico de Turismo PEÑA GONZALEZ, BELEN
A2	1	Educador Social ALVAREZ SAN FRUTOS, MIGUEL ANGEL
<u>. TECNICOS B</u>		
B	2	Plazas de Técnico B de Obra Civil VACANTE, NO OFERTADA VACANTE, NO OFERTADA <u>. TÉCNICOS AUXILIARES</u> <u>GRUPO C1:</u>
C1	2	Programador-Operador ALVARO ALBARRAN, ENCARNACION COLLADO ALONSO, MIGUEL ANGEL
C1	2	Jefe de Programador-Operador GOMEZ RODRIGUEZ, LUIS SEGOVIA BERNARDOS, JAVIER <u>GRUPO C2:</u>
C2	2	Auxiliar MONJAS GONZALEZ, JULIO VALLE GARCIA, ANA ISABEL
<u>SERVICIOS ESPECIALES</u> <u>. POLICIA LOCAL</u>		
A1	1	Intendente RODRIGUEZ FUENTETAJA, JULIO
A1	1	Mayor DIAZ VALLEJO, FELIX LUIS
A2	3	Inspector JORGE ESTEBAN, JACINTO ROLDAN SANZ, LUIS SANZ PLAZA, VICENTE
A2	4	Subinspectores MELENDEZ DE PABLOS, JOSE ANTONIO MIGUEL GARCIA, MIGUEL ANGEL POZA SONLLEVA, JOSE ANTONIO VACANTE, NO OFERTADA
C1	11	Oficiales FRESNEDA BRAVO, ANGEL FUENTETAJA ALONSO, LUIS MIGUEL GAMO QUINTANA, JOSE C.

a extinguir
a extinguir



GOMEZ PALMERO, FERNANDO
GONZALEZ GARCIA, ANGEL
MANSO FUENTES, FERNANDO L.
MAYO RAMOS, MIGUEL A.
MORENO AYUSO, MIGUEL ANGEL
NOGALES CARMONA, JOSE MANUEL
SANCHEZ MARTIN, FRANCISCO JOSE
SERRANO HERNANZ, JESUS M.

C1

80

Policías

ALONSO SANZ, DANIEL	
ÁLVAREZ SANZ, ENRIQUE	
ARANGUEZ RODRIGUEZ, MIGUEL	
ARRANZ PIQUERO, CARLOS	
ARRIBAS SANZ, JESÚS MANUEL	a extinguir
ARRIBAS VALENTÍN, ÁNGEL	
AYUSO RUANO, JOSÉ MIGUEL	
BARRENO SAN BENITO, RAMÓN	
BERBEL FERNÁNDEZ, JUAN ANTONIO	a extinguir
BERBEL FERNÁNDEZ, SALVADOR	a extinguir
BORREGO SANCHO, OSCAR	
BULNES GARZÓN, M. ENCARNACIÓN	
CAÑAMERAS YUSTE, JUAN PEDRO	
CARTE TAPIAS, EMILIO	a extinguir
CONCEPCIÓN MARTÍN, INÉS	
CONCEPCIÓN MARTÍN, ISMAEL	a extinguir
DÍEZ PERTIERRA, JOSÉ FERNANDO	
ESCOBAR BENITO, JOSÉ LUIS	
ESCUDERO SAEZ, FRANCISCO JAVIER	
ESPAÑA ARIBAS, RUBÉN	
ESPESO MARTÍN, JOSÉ MANUEL	
ESTEBAN SANCHO, MANUEL	
FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, ALBERTO	
FRUTOS DE ESCUDERO, ÁLVARO	a extinguir
GALÁN GUTIERREZ, CARLOS	
GARCÍA DEL POZO, DANIEL	
GARCÍA LOBO, LUIS MIGUEL	
GARCÍA MARAZUELA, ÁNGEL	
GARCÍA MOYANO, JOSÉ ALBERTO	a extinguir
GIL MUÑUMER, BEATRIZ	
GÓMEZ FUENTETAJA, JAVIER	
GONZÁLEZ CAÑAS, JOSÉ ANTONIO	
GONZÁLEZ ELENA, ALFREDO	
HERNANZ SANZ, JAVIER	
HERRERO ANTÓN, JOSÉ M.	
ISABEL CRESPO, SAUL	
JIMENEZ MARCOS, JOSE MANUEL	
JIMENO MIGUEL, AGUSTÍN	
JORGE LLORENTE, JAVIER	a extinguir



LAJO MAIDE, JORGE
LLORENTE BERMEJO, SANDRA
LLORENTE DEL CAMPO, ALVARO
LUENGO HERRERO, AURELIO
LUENGO HERRERO, MANUEL
LUENGO HERRERO, MARIO
MANZANAS GARCÍA, ALBERTO
MARTÍN DE MIGUEL, OSCAR
MARTIN HERNÁNDEZ, SERGIO
MARTÍN LÓPEZ, ANGEL L.
MARTÍN SANZ, JOSÉ ESTANISLAO
MARTÍN TEMIÑO, SARA
MATE BLANCO, JESÚS M.
MIGUEL GARCÍA, JESÚS
MONTALVO GIL, ÁLVARO
MONTALVO GIL, MIGUEL a extinguir
MONTALVO HERRANZ, PABLO
MORENO AYUSO, GONZALO a extinguir
NIETO DÍEZ, CARLOS RICARDO
OLMOS GILARRANZ, CONRADO
PABLOS DE GÓMEZ, PEDRO JOSÉ
POZO DEL GARCÍA, GONZALO a extinguir
REAL DEL VELASCO, JOSÉ MANUEL
RINCÓN ROLDÁN, JUAN CRISTOBAL
RODAO ARRANZ, CRISTIAN
RODRÍGUEZ RONCERO, JAIME
RODRÍGUEZ TORREGO, ARNULFO FILE
SAN ISIDRO FERNÁNDEZ, LUIS
SAN ROMUALDO RODRÍGUEZ, ÁLVARO
SANTOS DE GÓMEZ, JOSÉ FÉLIX a extinguir
SANZ IGLESIAS, JESÚS MARÍA
SANZ PLAZA, PEDRO
SASTRE DEL TEIXEIRA, SANDRA
TORRES GONZÁLEZ, RAUL
VACA GONZÁLEZ, JOSÉ
VELASCO ALVAREZ, GUILLERMO
VACANTE, NO OFERTADA
VACANTE, NO OFERTADA
VACANTE, NO OFERTADA
VACANTE, NO OFERTADA
VACANTE, NO OFERTADA

PLAZAS DE PRIMERA/SEGUNDA

ACTIVIDAD:

A.- EN DEPENDENCIAS

MUNICIPALES:

C1	1	Plaza de Oficial, en Tráfico,transp.y Movil.
----	---	---



MUÑOZ DE MARCOS, JOSE LUIS

Tráfico,transp.y Movil.

C1	3	Plazas de policías locales, dos con reserva a discapacidad MUÑOZ GIL, MARTA VEGA PANIAGUA, SANDRA ZANELLA VADA, ENRIQUE <u>B.- EN EL SERVICIO DE LA POLICIA:</u>
C1	5	Plazas de Administrativo en Policía Local COTELO VALLEJO, TIRSO HERNÁN SOTO, HECTOR LÓPEZ OREJUDO, ROBERTO MARTÍN DUQUE, FERNANDO SERRANO CARRO, FRANCISCO BORJA <u>. AUXILIARES DE LA POLICIA LOCAL</u>
E	1	Alguacil GOMEZ VERDEJO, JOSE LUIS <u>. EXTINCION DE INCENDIOS</u>
A1	1	Oficial Jefe de extinción de incendios OFERTA 2016
A1	1	Oficial superior POZO DEL BENITO, JOSE LUIS
A2	1	Suboficial DELGADO GONZALEZ, FRANCISCO J. a extinguir
A2	3	Sargento ROJO MANZANO, LEONARDO a extinguir OFERTA 2018 OFERTA 2019
C1	8	Cabo-Conductor ALONSO PASTOR, CESAR a extinguir FUENTES AGUDO, ISMAEL a extinguir GARCÍA PEÑA, MIGUEL A. GÓMEZ GARCÍA, ERNESTO LLORENTE RINCÓN, MIGUEL ANGEL RODRÍGUEZ HERRERO, FELICÍSIMO a extinguir OFERTA 2019 OFERTA 2019
C1	32	Bomberos/as ÁLVAREZ ALAMEDA, FERNANDO CALVO GONZÁLEZ, VÍCTOR MANUEL CAÑAS GUTIERREZ, IGNACIO



CASERO DE LA FUENTE, JACOBO	a extinguir
COTRINA VINAGRE, JUAN	a extinguir
CRUZ DE LA CALLE DE LA, RUBÉN	
FRUTOS DE FLORES, IGNACIO	
FRUTOS DE PUENTE, LUIS MIGUEL	a extinguir
GARCÍA DEL VADO, IVÁN	
GÓMEZ DE PABLOS, JOSÉ M.	a extinguir
GÓMEZ GONZÁLEZ, JOSÉ CARLOS	a extinguir
GÓMEZ SANZ, TOMÁS	
GÓMEZ VALVERDE, DIEGO	
GONZÁLEZ GARRIDO, GONZALO	
GONZÁLEZ SAN FRUTOS, JOSÉ LUIS	
GUERRA ILLANA, JORGE	
LÁZARO CUBO, MARIANO	a extinguir
LÁZARO MELERO, JUAN CARLOS	a extinguir
LLORENTE FERNÁNDEZ, DIEGO	a extinguir
MARQUÉS TEJEDOR, NOEL	
MARTÍN COCA, GONZALO	a extinguir
MARTÍN GARCÍA, JESÚS MARIANO	
MATARRANZ LÓPEZ, JOSÉ LUIS	a extinguir
MEDIAVILLA ARRANZ, MANUEL	a extinguir
MIGUELAÑEZ JERÓNIMO, IVÁN	
ORTEGA TAPIA, JULIÁN	a extinguir
POZA SANTAMARÍA, JAVIER	
POZO DEL MARINAS, IGNACIO	
RUBIO GONZÁLEZ, ARTURO	
SERRANO DIEZ, IVÁN	a extinguir
VACANTE, NO OFERTADA	
VACANTE, NO OFERTADA	

. COMETIDOS ESPECIALES

A1	1	Coordinador de Actividades Culturales OFERTA 2019
A1	1	Coordinador de la Casa de la Lectura OFERTA 2019
A1	1	Coordinador de Servicios Sociales ARRIBAS CALVO, ALMUDENA
A1	1	Técnico Superior de Educación y Juventud OFERTA 2019
A1	1	Inspector de Servicios ALVARO RODRIGUEZ, DAVID



A1	1	Coordinador del Área 7: Desarrollo económico, Empleo e Innovación AYUSO PECHARROMAN, HELENA	
A1	1	Jefe del Servicio del Área 3 GARCIA DE CASTRO, EMILIO	
A1	1	Técnico de Deportes VACANTE, NO OFERTADA	
A1	1	Técnico de Desarrollo económico y Empleo OFERTA 2019	
A1	1	Técnico de Formación y Empleo VACANTE, NO OFERTADA	
A1	1	Técnico de Promoción e Innovación Local VACANTE, NO OFERTADA	
A1	1	Técnico superior de Administración VACANTE, NO OFERTADA	Tesorería y Gestión Tribut.
A2	1	Gestión de Residuos, limpieza viaria y sostenibilidad RUANO FISAC, NATALIA	
A2	4	Técnico Medio de Administración BRAVO SAIZ, ARANZAZU MUÑOZ DE DIEGO, NOELIA VACANTE, NO OFERTADA VACANTE, NO OFERTADA	Gob. Int. y Personal Cultura Formación y Empleo Intervención
A2	1	Técnico de Prevención de Riesgos LLORENTE LLORENTE, M. CRUZ	
A2	1	Técnico de Gestión del Área Tributaria y Económica NAVARRO OLIVERA, JOSE IGNACIO	
A2	1	Técnico Medio del departamento de educación y de Juventud OFERTA 2019	
A2	4	Técnicos Medios en Educación familiar CABRERA MARTIN, MANUELA	



GIL RODRIGUEZ, ROSA MARIA
SACRISTAN SANCHO, TERESA
VACANTE, NO OFERTADA

Incursa en plan de
empleo

A2 1 Técnico Medio en Inclusión
VACANTE, NO OFERTADA

A2 1 Técnico Medio de Dependencia
OFERTA 2019

A2 1 Animador Sociocomunitario
OFERTA 2019

A2 1 Ayudante de Biblioteca
VACANTE, NO OFERTADA

B 1 Gestión de Residuos, limpieza
viaria y sostenibilidad
OFERTA 2019

C1 1 Animador Sociocomunitario a extinguir
GARCIA DIEZ, JESUS M.

C1 1 Administrativo de Consumo
VACANTE, NO OFERTADA

C1 1 Administrador de Servicios
Sociales y de Mercados
ALVARO ALVARO, FRANCISCO

C1 1 Auxiliar de Archivo
ALVAREZ GONZALEZ, ISABEL

C1 1 Informador Juvenil
TEJEDOR LAZARO, BERTA

C1 2 Dinamizador Social
DOMINGO DE LUCAS, BEATRIZ
HERRERO MIGUELSANZ, VICTOR

C1 2 Auxiliar de Biblioteca
VACANTE, NO OFERTADA
VACANTE, NO OFERTADA

C2 1 Auxiliar de información y
administración turística
OFERTA 2019

C2 2 Auxiliar Administrativo / Notificador
VACANTE, NO OFERTADA
VACANTE, NO OFERTADA

PERSONAL DE OFICIOS



ENCARGADOS Y MAESTROS

C2	1	Encargado de Vehículos y Maquinaria MARTIN AYMERICH, FELIX FRANCISCO	Discapacidad
C2	1	Encargado Montador servicios eléctricos OFERTA 2019	
C2	1	Encargado Fontanero GALICIA SAN FRUTOS, JOSE MANUEL	
C2	1	Encargado Carpintero OFERTA 2019	
C2	1	Encargado de Mantenimiento de zonas verdes y afines OFERTA 2019	
C2	1	Supervisor de Contratas de zonas verdes y afines PECHARROMAN ACEBES, ANGEL	
C2	1	Encargado de Casas Consistoriales RUBIO ARRIBAS, ALFREDO	
C2	1	Encargado de Mantenimiento ALVAREZ LOBO, JUAN	
C2	1	Encargado de control de obras y vigilancia de vías públicas PALACIOS GARCIA, FELIX	
C2	1	Encargado del Cementerio LLORENTE GARCIA, ANGEL	
C2	1	Encargado de Pintura y Mantenimiento MUÑOZ TORREGO, IGNACIO	
C2	1	Encargado de jardines experto en riegos OFERTA 2018	
<u>OFICIALES</u>			
C2	13	Oficiales de Jardinería ANDRÉS DE LLORENTE, VIDAL CASADO LAFUENTE, ANA MARÍA FRUTOS DE SALCEDO, GUMERSINDO GÓMEZ GARCÍA, ROBERTO MARTÍN GÓMEZ, M.PILAR MERINO RÓDENAS, GREGORIO	



		OTERO HERRERO, JOSÉ IGNACIO SANZ GARCÍA, M. LUZ OFERTA 2018 OFERTA 2019 VACANTE, NO OFERTADA VACANTE, NO OFERTADA VACANTE, NO OFERTADA
C2	2	Oficial Cantero VELAZQUEZ YUSTE, JULIAN OFERTA 2018
C2	1	Oficial de Mantenimiento de Jardines (experto en riegos) GARCIA ARCONES, ISMAEL
C2	6	Oficiales de Fontanería GIMENO CÁMARA, FRANCISCO JAVIER HERRANZ MARTÍN, FRANCISCO JOSÉ ISABEL CABRERA, TOMÁS MIGUEL A. LÓPEZ CAMACHO PALACIOS GARCÍA, JOSÉ MARÍA PRIETO POSTIGO, JUAN CARLOS
C2	3	Oficiales Conductores CRISTOBAL REQUERO, JOSE IGNACIO GARCIA MARIA, CARLOS ARRIBAS AREVALO, JULIO CESAR
C2	2	Oficial Pintor OFERTA 2019 VACANTE, NO OFERTADA
C2	1	Oficial conductor y apoyo a los Servicios Municipales APARICIO HERRANZ, FELIX
C2	4	Oficiales de Albañilería SANTOS POSADAS, MIGUEL ANGEL VELASCO MIGUELSANZ, OSCAR VACANTE, NO OFERTADA OFERTA 2018
C2	2	Oficiales de Carpintería PEREZ ALVAREZ, JAVIER ANTONIO OFERTA 2019
C2	2	Oficial electricista CALLE MUÑOZ, JOSE OSCAR OFERTA 2018
C2	5	Oficial de Instalaciones Deportivas GOMEZ MORENO, ISMAEL GONZALEZ GARCIA, SANTIAGO JOSE



MARTIN ISABEL, CARLOS PLAZA VELASCO, ZACARIAS OFERTA 2019		
C2	1	Oficial Telefonista BENITO SALINERO, JAVIER
C2	1	Oficial de vigilancia de vías públicas VACANTE, NO OFERTADA
<u>AYUDANTES</u>		
E	3	Ayudantes de Albañilería IGLESIAS GARCIA, PEDRO MARTIN MANZANAS, ANTONIO VACANTE, NO OFERTADA
E	3	Ayudantes pintores MATARRANZ HERRANZ, FERNANDO OFERTA 2019 OFERTA 2019
E	2	Ayudante albañil-conductor OFERTA 2017 VACANTE, NO OFERTADA
E	1	Ayudante Almacenero ALVARO LOPEZ, MARCOS
E	8	Ayudantes de mant. de jardines CRESPO DEL RÍO, JOSÉ MANUEL GARCÍA ARCONES, YOLANDA GARCÍA SANTOS, RICARDO GÓMEZ MARTÍN, M. ÁNGELES MARUGÁN VELASCO, ANGEL FERNANDO PLAZA PRIETO, CÉSAR JORGE GARCÍA, MIGUEL ÁNGEL OFERTA 2019
E	1	Ayudante Electricista OFERTA 2019
E	9	Ayudantes de Instalaciones Deportivas CÓRDOBA LEÓN, JESÚS MAROTO OTERO, JUAN ANDRÉS MARTÍN SANZ, JESÚS MIGUEL MATE PASCUAL, LUIS FERNANDO RAMOS SAN FELIPE, JUAN JOSÉ SANZ NÚÑEZ, JOSÉ MARÍA OFERTA 2017 OFERTA 2018



OFERTA 2019			
E	1	Ayudante de Cantero VACANTE, NO OFERTADA	a extinguir Con reserva (Julio C.Arribas)
E	1	Ayudante de Carpintería GOMEZ MATESANZ, JUAN CARLOS	
E	1	Ayudante de Servicios Sociales OFERTA 2019	
<u>OPERARIOS</u>			
E	13	Operarios de Albañilería APARICIO GARCÍA, JOSÉ IGNACIO GARCÍA ARNAY, PEDRO GARCÍA RUANO, JESÚS HERNANDO IZCARA, OSCAR HERRERO CABRERO, FÉLIX ENRIQUE MARÍA GARCÍA, JUAN LUIS SEGOVIA MARTÍN, LAURENTINO OFERTA 2019 OFERTA 2019 OFERTA 2019 OFERTA 2019 VACANTE, NO OFERTADA VACANTE, NO OFERTADA	Fontanería Fontanería Fontanería vías y obras Carpintería Fontanería vías y obras
E	14	Portero de Colegio ESTEBAN LÓPEZ, JOSÉ M. FERNÁNDEZ HERRERO, JUAN CARLOS FRESNILLO ROJO, CARLOS GARCÍA SERRADA, RUFINO HERAS DE LAS PALOMARES, ALFREDO LLORENTE DE MERCADO, DOLORES MARTÍN ENJUTO, ALEJANDRO MUNICIO DEL RÍO, JOSÉ EMILIO TARDÓN OLMOS, SEVERINO VACANTE, NO OFERTADA VACANTE, NO OFERTADA VACANTE, NO OFERTADA VACANTE, NO OFERTADA VACANTE, NO OFERTADA	Incursa en plan de empleo Discapacidad
E	1	Operario de Aguas VELAZQUEZ YUSTE, PABLO	a extinguir Incursa en plan de empleo
E	3	Notificadores DOMINGUEZ MARUGAN, EUSEBIO GONZALEZ SANZ, JOSE LUIS	a extinguir



		PEREZ PEREZ, PURIFICACION	a extinguir	
E	25	Operarios de Cometidos Varios APARICIO SANZ, ALFONSO BENITO BERMEJO, GUILLERMO CASILLAS FERNÁNDEZ, DANIEL CUERDO MARTÍN, JOSÉ M. FUENTE DE LA TORRE DE LA, FRANCISCO J. GARCÍA GIL, VICTOR GARCÍA GONZÁLEZ, MERCEDES GONZÁLEZ GARRIDO, ESTRELLA GONZÁLEZ HIJOSA, ÁNGEL HERRANZ ROSA, INMACULADA LOZOYA CAÑAS, JOSÉ Mª RODRÍGUEZ TAPIAS, JESÚS VELASCO CALLE, MERCEDES YAGÜE SALINAS, JUAN MANUEL VACANTE, NO OFERTADA VACANTE, NO OFERTADA VACANTE, NO OFERTADA VACANTE, NO OFERTADA VACANTE, NO OFERTADA VACANTE, NO OFERTADA VACANTE, NO OFERTADA VACANTE, NO OFERTADA VACANTE, NO OFERTADA VACANTE, NO OFERTADA VACANTE, NO OFERTADA	Revenga Electricidad Casa Consistorial Servicios Sociales Servicios Sociales Sala de lectura Servicios Sociales Urbanismo,obras y Serv. Servicios Sociales Casa Andrés Laguna Servicios Sociales Servicios Sociales Alcaldía Urbanismo,obras y Serv. Con reserva: LIBRE DESIGNACIÓN CARLOS GARCÍA MARÍA Casa Consistorial Fuentemilanos Juventud y Educación Notificador Zamarramala Servicios Sociales Servicios Sociales Servicios Sociales Sala de lectura Participación Ciudadana Servicios Sociales	Discapacidad <



		VACANTE, NO OFERTADA VACANTE, NO OFERTADA VACANTE, NO OFERTADA
E	2	Ayudantes de espacios y actividades culturales VACANTE, NO OFERTADA VACANTE, NO OFERTADA
E	1	Operario Sepulturero vigilante VACANTE, NO OFERTADA
E	3	Operarios de cometidos varios VACANTE, NO OFERTADA VACANTE, NO OFERTADA VACANTE, NO OFERTADA
11		TOTAL PLANTILLA DEL PERSONAL LABORAL
531		TOTAL personal funcionario y laboral
PERSONAL EVENTUAL		
A1	3	Personal de Confianza YAGÜE DOMINGUEZ, ANGEL BOSCH BLANCO, ISMAEL BARRAGÁN ULLOA, JORGE
A2	2	Personal de Confianza RUBIO CORRAL, AVELINO FERNANDEZ BARRIO, YOLANDA
C1	7	Personal de Confianza CONCEJO ULLOA, BEATRIZ BARRIO DEL BARRERO, ROSA MARIA UÑON GARCIA, CAROLINA ORTIZ MONREAL, FERNANDO MARTINEZ MINGUELA, LAURA VALLE GARCIA, DAVID CARVAJAL PEREZ, BARBARA
12		TOTAL PERSONAL EVENTUAL
543		TOTAL PLANTILLA
PLANTILLA DEL I.M.DEPORTES		
A1	1	Técnico Superior de Administración



A2	1	Técnico Medio de Administración
C1	3	Administrativo
C2	1	Auxiliar, a extinguir
C2	2	Oficial Director de Instalaciones Deportivas
C2	1	Oficial de Mantenimiento, conservación y vigilancia de Instalaciones deportivas
E	1	Ayudante de Instalaciones Deportivas (jc- n)*
E	4	Ayudante de instalaciones deportivas (jc- d)*
E	5	Ayudantes de instalaciones deportivas a media jornada (mj- d)*
*(jc - n jornada completa normal - jc - d jornada compl. discontinuo - mj - d media jornada discontinuo)		

19

TOTAL IMD

OBSERVACIONES:

La plantilla aprobada por el Pleno del Ayuntamiento de Segovia para el ejercicio 2020 recoge las siguientes plazas que se declaran a extinguir de forma automática cuando promocionen aquellos que desempeñan la categoría inferior:

- Programador Operador
- Animador socio-comunitario
- Ayudante de pintura
- 1 Dinamizador
- 1 Ingeniero Técnico de Parques y Jardines
- 1 Técnico de extinción de incendios adjunto a oficial
- 1 Oficial de mantenimiento de jardines experto en riegos
- 1 Ayudante cantero
- 1 Notificador Tesorería
- 1 Operario de aguas

Recoge asimismo las plazas “reservadas”

1 Plaza de Adjunto a Secretaría (Eva Martín Minguela)

1 Plaza de Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos (Emilio García de Castro)

1 Plaza de Auxiliar Administrativo (Rosa M. del Barrio Barrero)

1 Plaza de Ayudante de Cantero (Julio César Arribas Arévalo)



1 Plaza de Operario de cometidos varios
(Carlos García María)



ANEXO II.- ORGANIGRAMAS DE PUESTOS DE TRABAJO

ANEXO II

ORGANIGRAMA PUESTOS DE TRABAJO

AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA

PRESUPUESTOS 2.020

Presupuestos 2.020

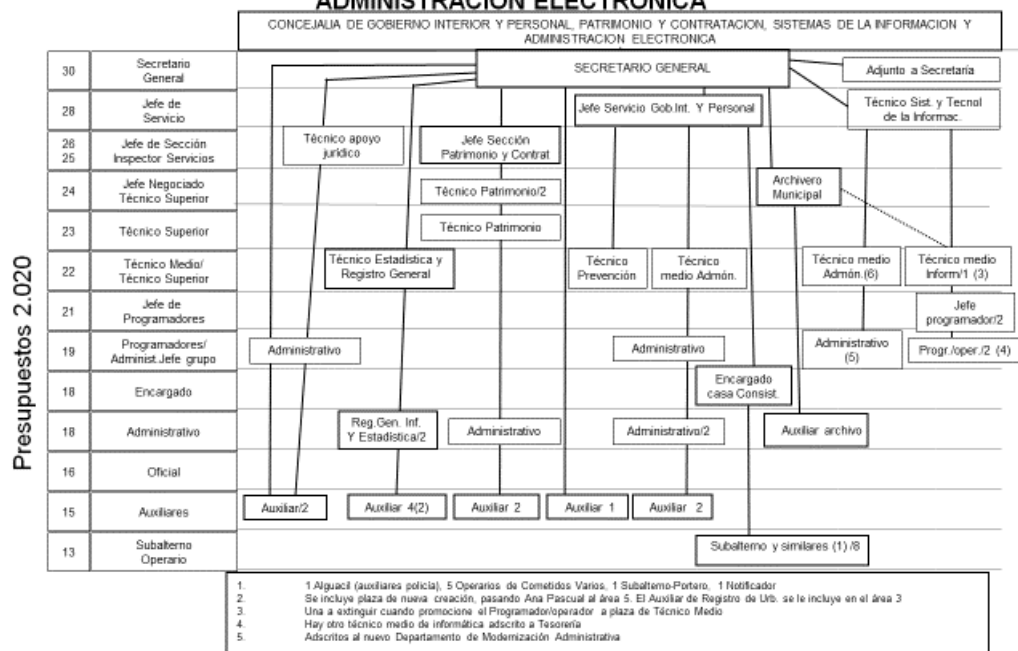
ALCALDIA

Presupuestos 2.020

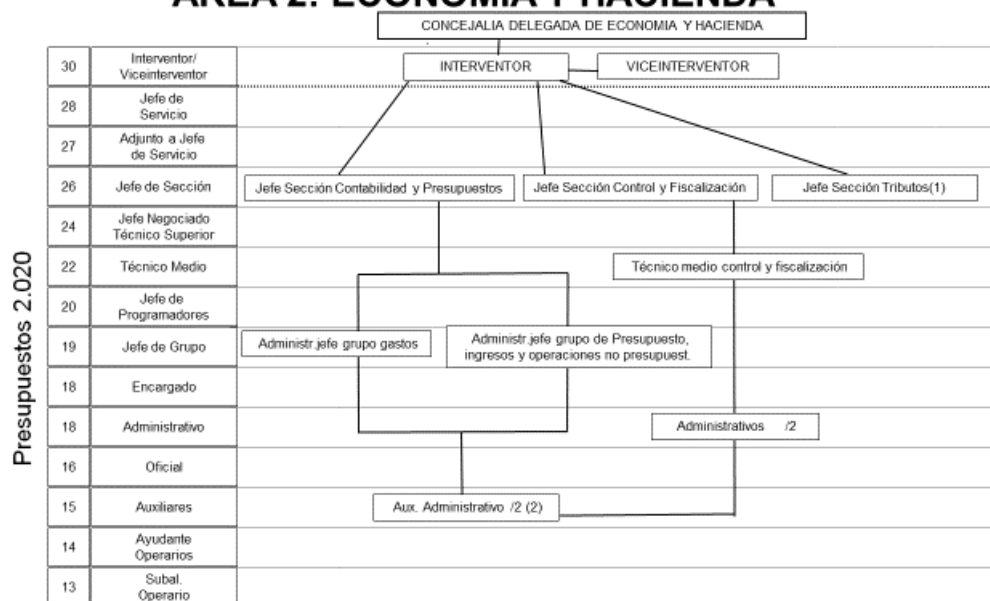
30				
28	Jefe de Servicio		Personal eventual/1	
27	Adjunto a Jefe de Servicio			
26	Jefe de Sección		Jefe gabinete alcaldía/1	
25	Técnico Superior		Personal eventual/1	
22	Técnico Medio		Personal Eventual/2	
21	Jefe de Programadores			
19	Jefe de Grupo		Personal Eventual/1	
18	Administrativo		Personal eventual / 6	
16	Oficial			Conductor oficial/2
15	Jefe Sub. Auxiliares			
14	Ayudante			
13	Subal. Operario			



AREA 1: ADMINISTRACIÓN, PERSONAL, SISTEMAS DE LA INFORMACIÓN Y ADMINISTRACION ELECTRONICA



AREA 2: ECONOMIA Y HACIENDA

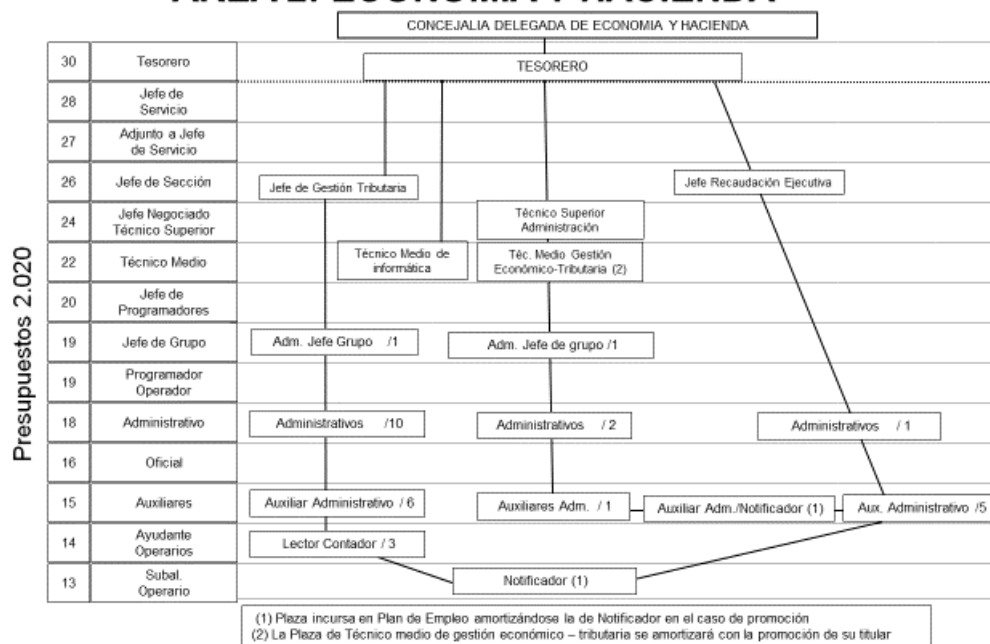


(1) con dependencia del personal administrativo-auxiliar del área

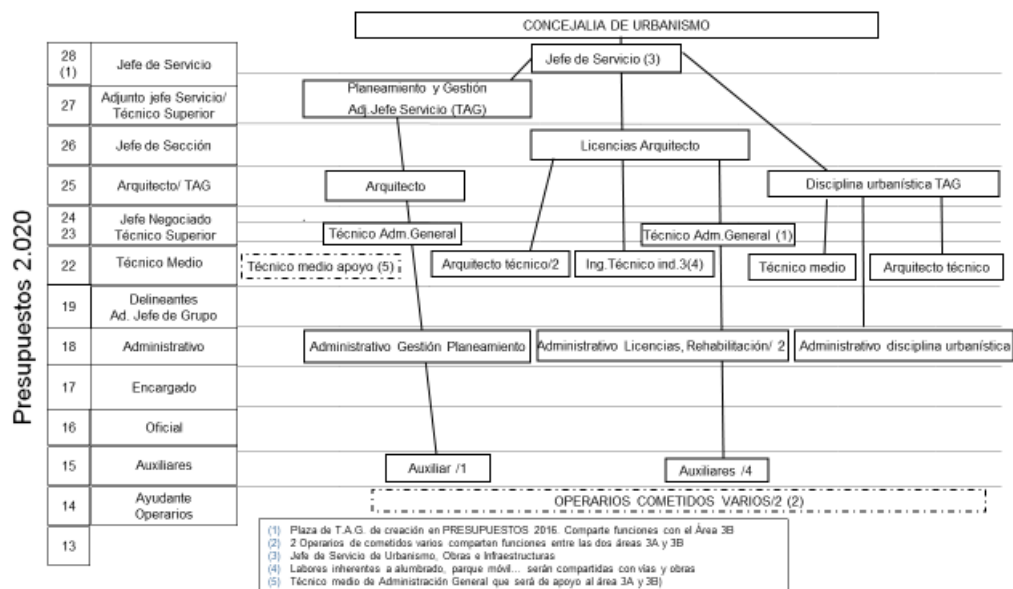
(2) Uno a extinguir cuando se cubra la plaza de superior categoría dentro del departamento de control y fiscalización



AREA 2: ECONOMIA Y HACIENDA

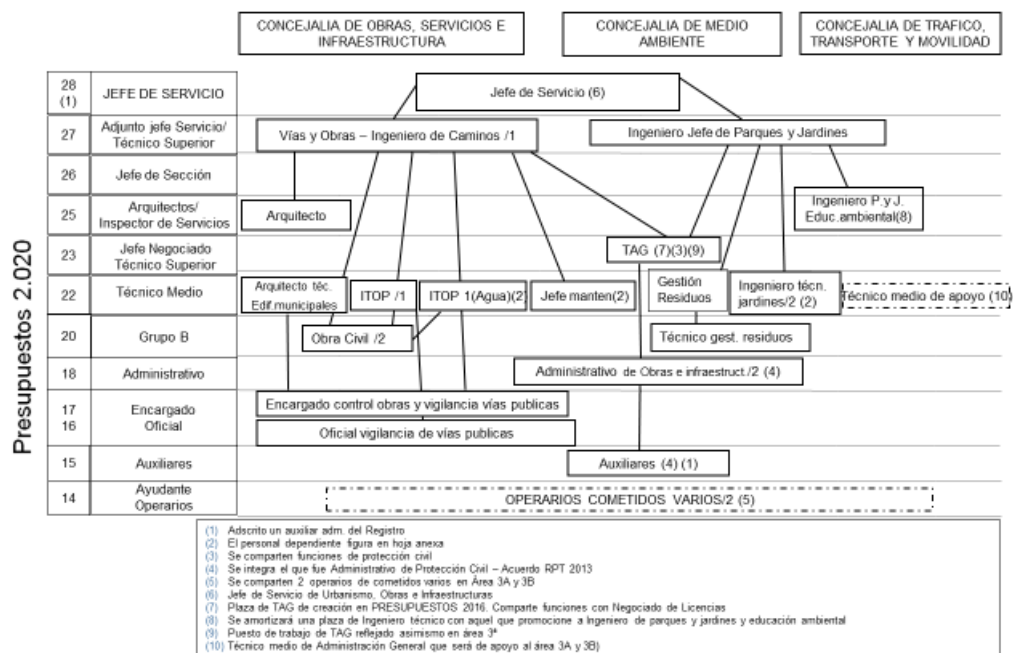


AREA 3A: URBANISMO

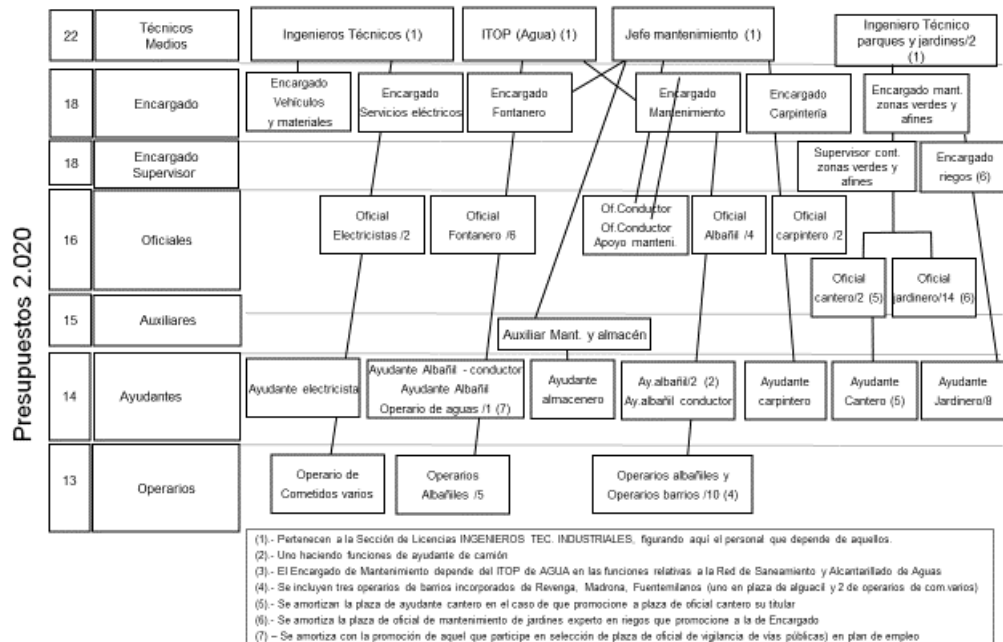




AREA 3B: OBRAS, SERVICIOS, INFRAESTRUCTURAS, MEDIO AMBIENTE (1ª PARTE)

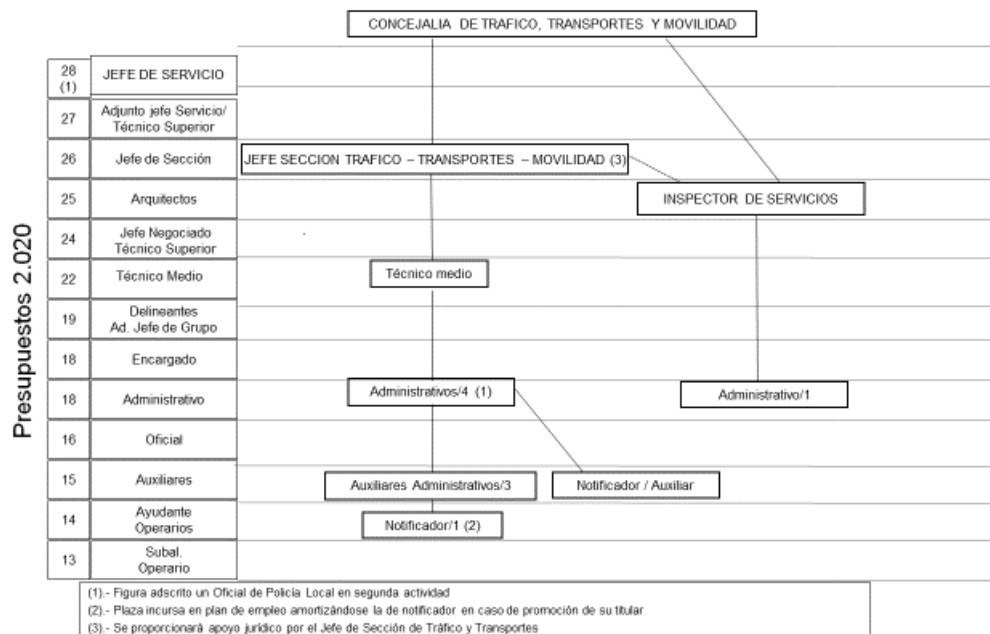


AREA 3B: OBRAS, SERVICIOS, INFRAESTRUCTURAS Y MEDIO AMBIENTE (2ª PARTE)

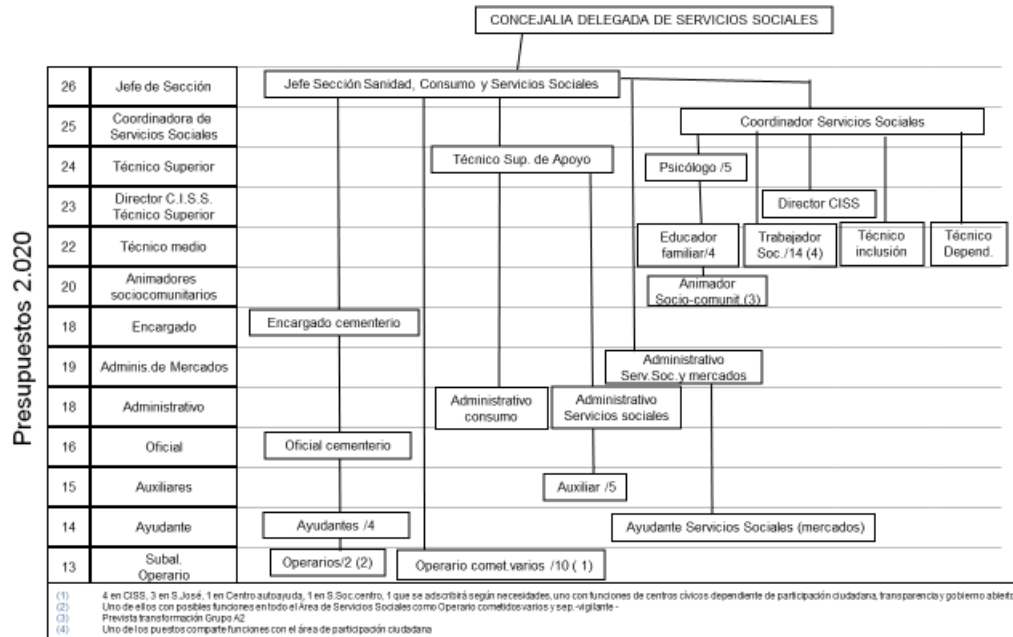




AREA 3C: TRAFICO - TRANSPORTES - MOVILIDAD

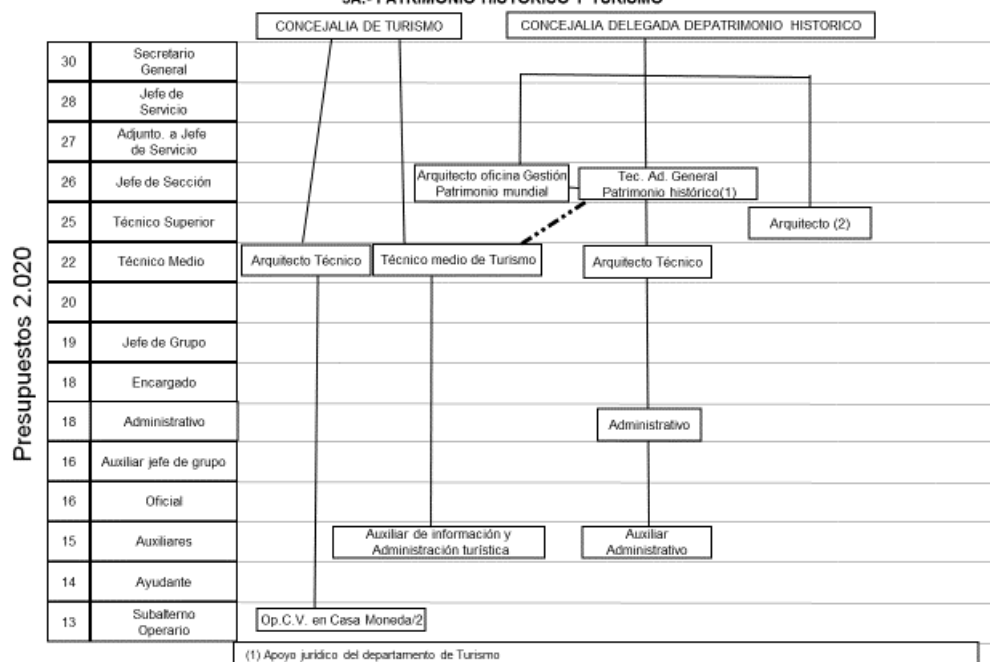


AREA 4: SERVICIOS SOCIALES, IGUALDAD, SANIDAD Y CONSUMO

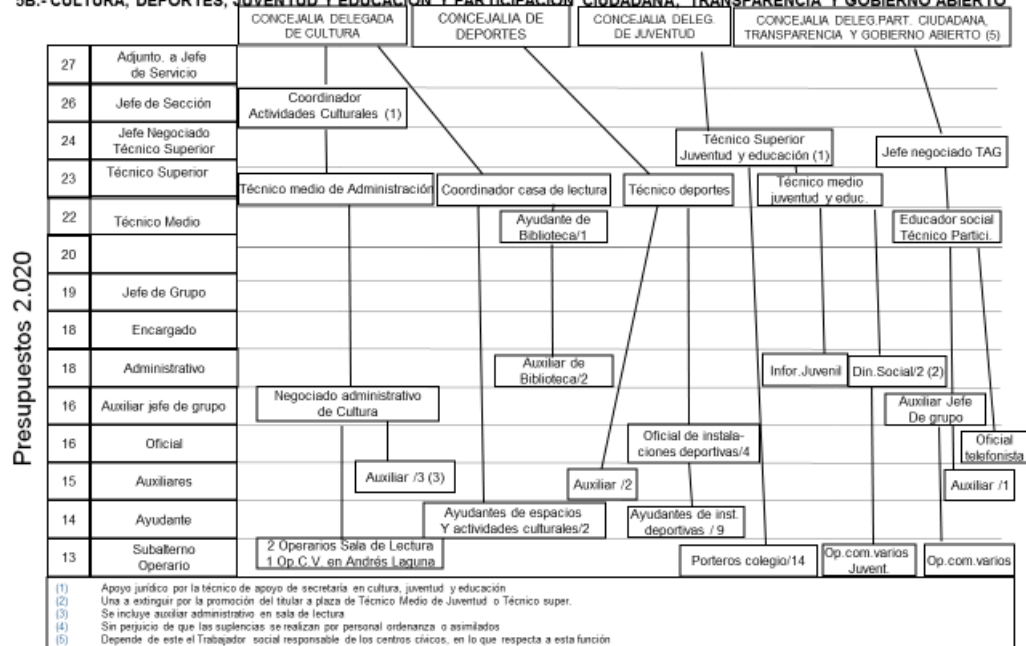




**AREA 5: CULTURA, TURISMO, JUVENTUD, DEPORTES, EDUCACION, PATRIMONIO HIST. Y PART. CIUDADANA,
TRANSPARENCIA Y GOBIERNO ABIERTO
5A.- PATRIMONIO HISTORICO Y TURISMO**

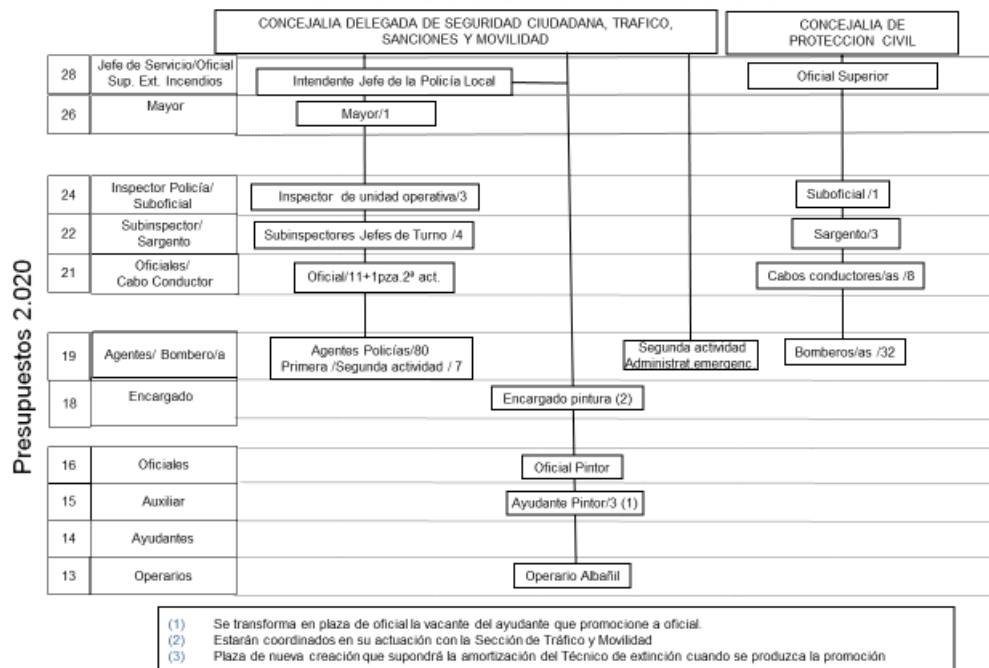


**AREA 5: CULTURA, TURISMO, JUVENTUD, DEPORTES, EDUCACION, PATRIMONIO HIST. Y PARTICIPACION CIUD.
5B.- CULTURA, DEPORTES, JUVENTUD Y EDUCACION Y PARTICIPACION CIUDADANA, TRANSPARENCIA Y GOBIERNO ABIERTO**

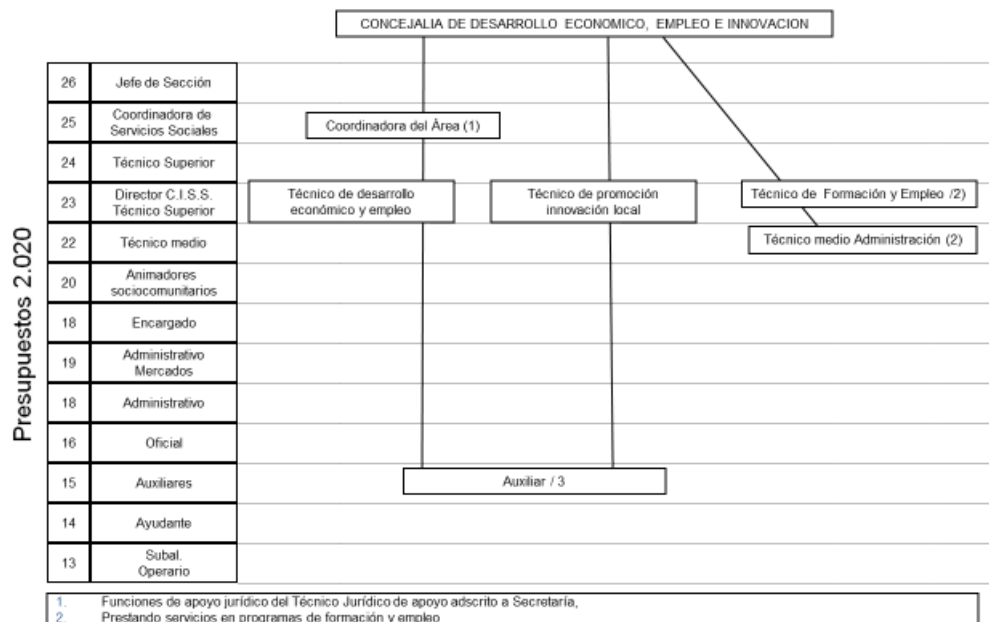




AREA 6: SEGURIDAD PUBLICA



AREA 7: DESARROLLO ECONOMICO, EMPLEO E INNOVACION



ORGANIGRAMA DEPARTAMENTAL

ORGANIGRAMA DEPARTAMENTAL.- Presupuestos 2.020

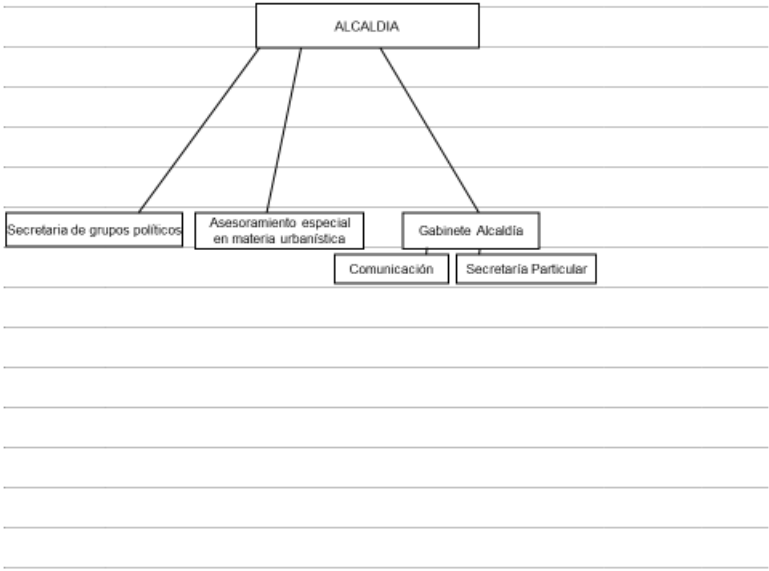
ANEXO II

ORGANIGRAMA DE PUESTOS DE TRABAJO DEPARTAMENTAL

AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA

PRESUPUESTOS 2.020

ALCALDIA

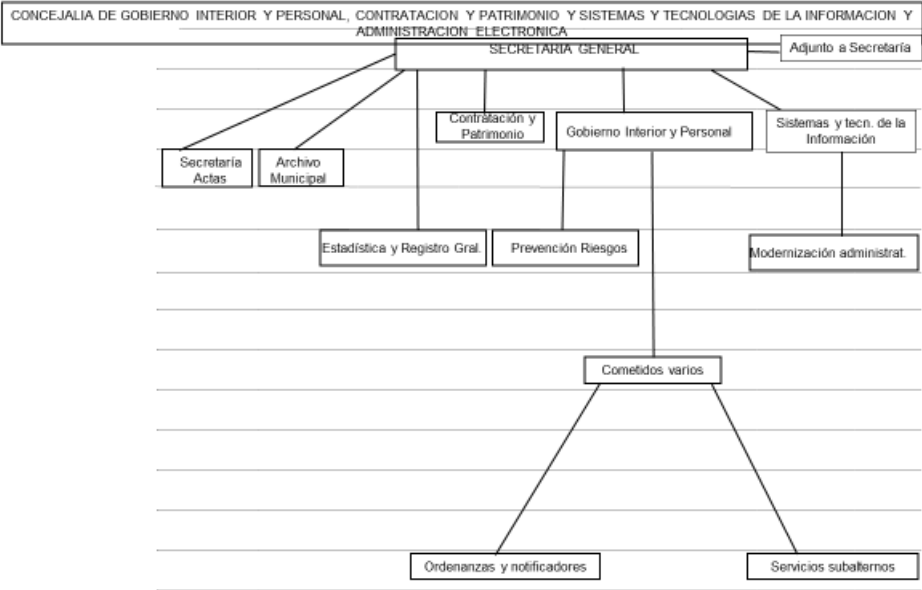


ORGANIGRAMA DEPARTAMENTAL.- Presupuestos 2.020



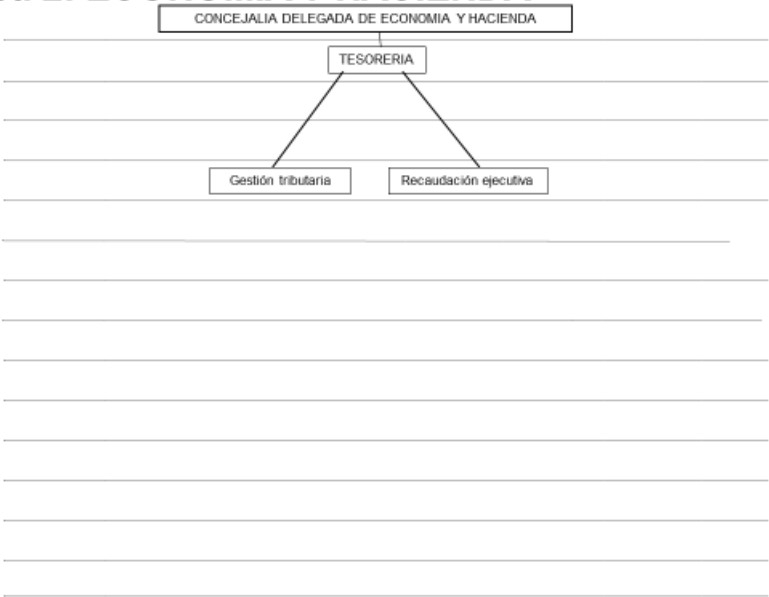
**AREA 1: ADMINISTRACIÓN, PERSONAL, SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACION
Y ADMINISTRACION ELECTRONICA**

ORGANIGRAMA DEPARTAMENTAL.- Presupuestos 2.020



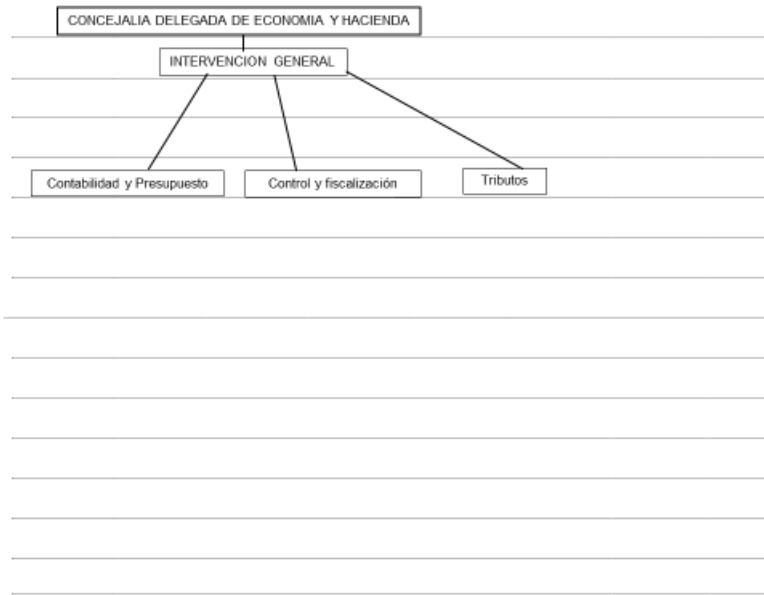
Area 2: ECONOMIA Y HACIENDA

ORGANIGRAMA DEPARTAMENTAL.- Presupuestos 2.020

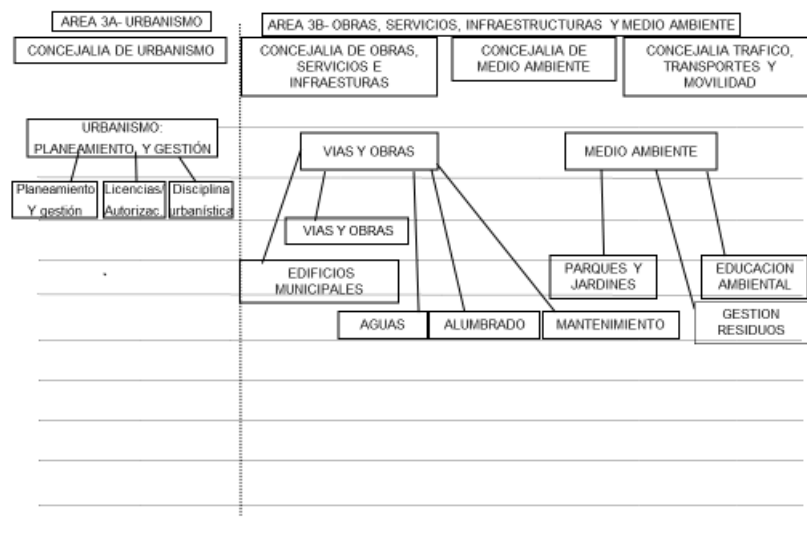




Area 2: ECONOMIA Y HACIENDA

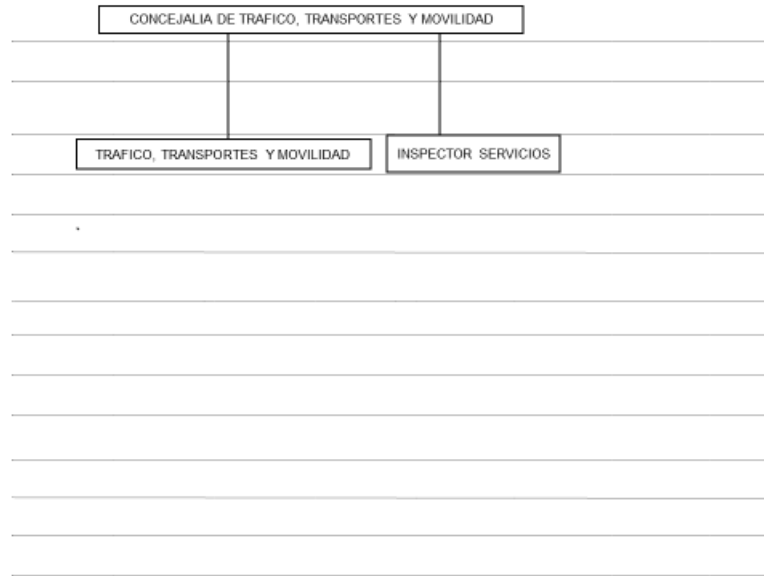


AREA 3: URBANISMO Y VIVIENDA, OBRAS, SERVICIOS, INFRAESTRUCTURA Y MEDIO AMBIENTE

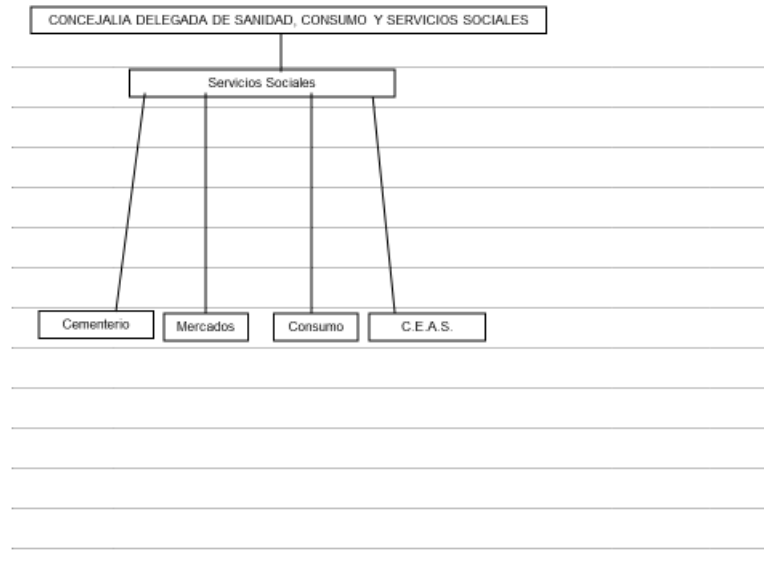




AREA 3: TRAFICO, TRANSPORTES Y MOVILIDAD



Area 4: SERVICIOS SOCIALES, IGUALDAD, SANIDAD Y CONSUMO

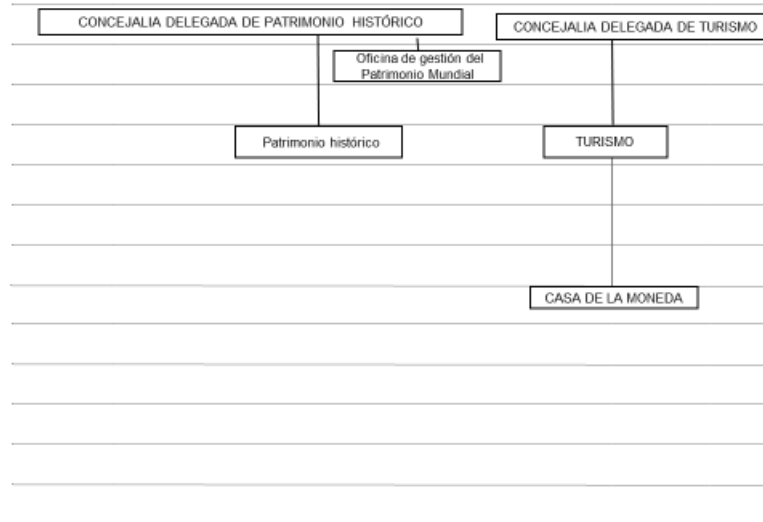




**Area 5: CULTURA, TURISMO, JUVENTUD, DEPORTES, EDUCACION,
PATRIMONIO HISTORICO Y PARTICIPACION CIUDADANA,
TRANSPARENCIA Y GOBIERNO ABIERTO**

5A.- PATRIMONIO HISTORICO

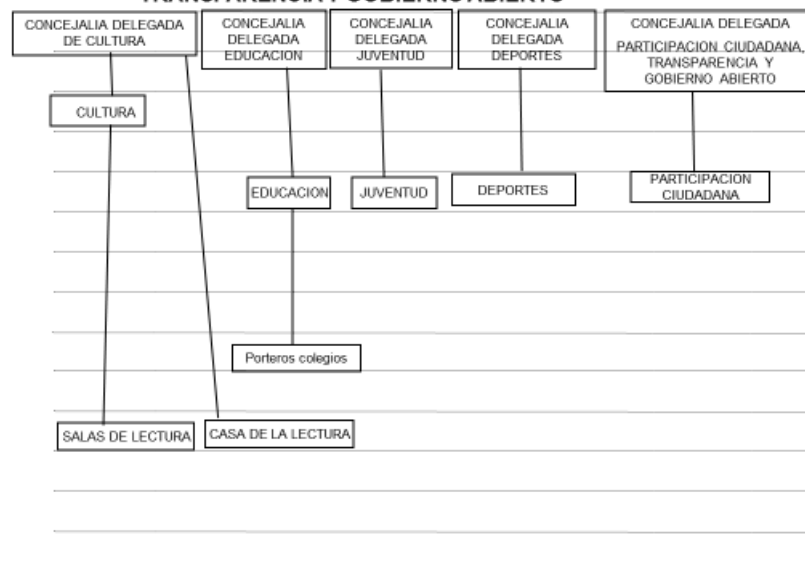
TURISMO



ORGANIGRAMA DEPARTAMENTAL.- Presupuestos 2.020

**Area 5: CULTURA, TURISMO, JUVENTUD, DEPORTES, EDUCACION, PATRIMONIO
HISTORICO, PARTICIPACION CIUDADANA, TRANSPARENCIA Y GOBIERNO ABIERTO**

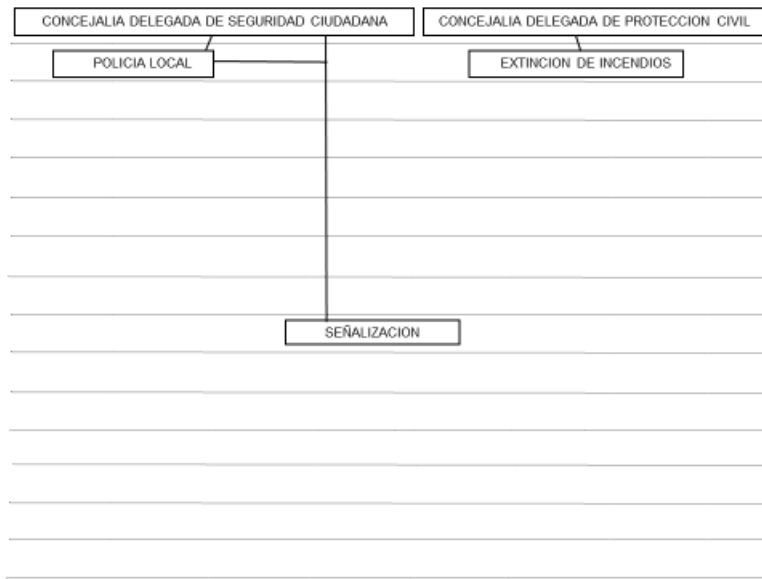
**5B.- CULTURA, DEPORTES, JUVENTUD, EDUCACION, PARTICIPACION CIUDADANA,
TRANSPARENCIA Y GOBIERNO ABIERTO**



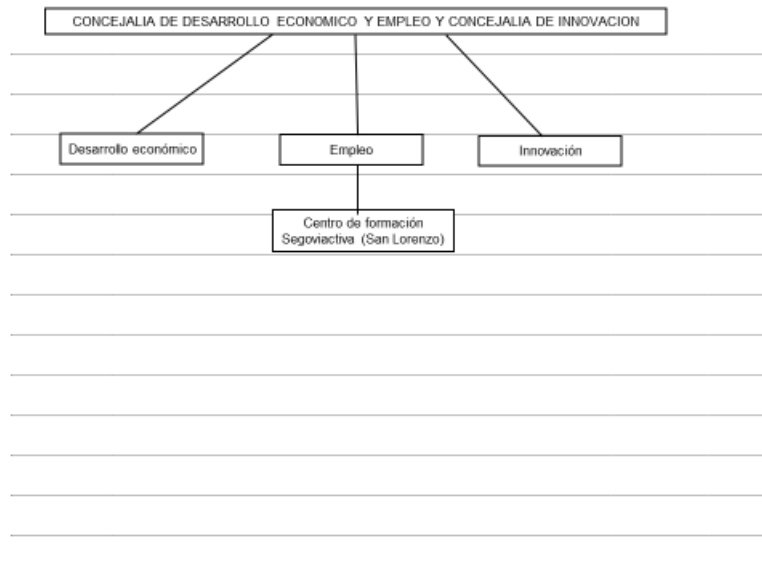
ORGANIGRAMA DEPARTAMENTAL.- Presupuestos 2.020



Area 6: SEGURIDAD



Area 7: DESARROLLO ECONOMICO, EMPLEO E INNOVACION





ANEXO III.- CLASIFICACION DE LAS ESCALAS

ESCALA DE ADMINISTRACION GENERAL

- Técnica
- De Gestión
- Administrativa
- Auxiliar
- Subalterna

ESCALA DE ADMINISTRACION ESPECIAL

A.- SUBESCALA TÉCNICA

CLASE:

- Técnico A1
- Técnico A2
- Técnico B
- Técnicos Auxiliares
 - o Categoría Grupo C1
 - o Categoría Grupo C2

B.- SUBESCALA DE SERVICIOS ESPECIALES

CLASE:

- Policía Local
 - o Categoría: Intendente
 - o Categoría: Mayor
 - o Categoría: Inspector
 - o Categoría: Subinspector
 - o Categoría: Oficial
 - o Categoría: Policía
- Bomberos
 - o Categoría: Técnico de extinción de incendios
 - o Categoría: Suboficial
 - o Categoría: Sargento-Conductor
 - o Categoría: Cabo-Conductor
 - o Categoría: Bombero-Conductor



- Categoría: Bombero
- Cometidos Especiales
 - Categoría: Grupo A1
 - Categoría: Grupo A2
 - Categoría: Grupo B
 - Categoría: Grupo C1
- Personal de Oficios
 - Categoría: Encargado – Maestro
 - Categoría: Oficial
 - Categoría: Ayudante
 - Categoría: Peón

Normativa :

A.- Real Decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril, art 167.2 y ss

Artículo 167.

1. Los funcionarios de carrera de la Administración local que no tengan habilitación de carácter nacional se integrarán en las escalas de Administración General y Administración Especial de cada Corporación, que quedarán agrupadas conforme a lo dispuesto en la legislación básica del Estado sobre función pública, en los grupos que éste determine, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso.

2. La Escala de Administración General se divide en las Subescalas siguientes:

- a. Técnica.
- b. De Gestión.
- c. Administrativa.
- d. Auxiliar.
- e. Subalterna.

3. La Escala de Administración Especial se divide en las Subescalas siguientes:

- a. Técnica.
- b. De servicios especiales.

4. La creación de Escalas, Subescalas y clases de funcionarios y la clasificación de los mismos dentro de cada una de ellas, se hará por cada Corporación, de acuerdo con lo previsto en esta Ley.

B.- Estatuto Básico del Empleado Público ,Ley 7/2007, disposición transitoria tercera y art 76



“DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. Entrada en vigor de la nueva clasificación profesional.

1. Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el [artículo 76](#), para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de este Estatuto.

2. Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del presente Estatuto se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el [artículo 76](#), de acuerdo con las siguientes equivalencias:

- Grupo A: Subgrupo A1
- Grupo B: Subgrupo A2
- Grupo C: Subgrupo C1
- Grupo D: Subgrupo C2
- Grupo E: Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional séptima.

3. Los funcionarios del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en el [artículo 18 de este Estatuto](#).

Artículo 76. Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera.

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

- Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

- Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.
- Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.
 - C1: título de bachiller o técnico.
 - C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

**ANEXO IV.- ESTADO DE LAS OFERTAS DE EMPLEO**

AÑO 2020	PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA	APROBADA POR ACUERDO PLENO DE 29/11/2019
-----------------	--	---

TOTAL PLANTILLA FUNCIONARIOS	520
TOTAL PLANTILLA LABORAL	11
TOTAL PERSONAL EVENTUAL	12
TOTAL PLANTILLA	543

PLAZAS DEL GRUPO A1	59
PLAZAS DEL GRUPO A2	65
PLAZAS ADEL GRUPO B	3
PLAZAS DEL GRUPO C1	200
PLAZAS DEL GRUPO C2	114
PLAZAS DEL GRUPO E	102
TOTAL PLANTILLA	543

PLAZAS RESERVADAS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD	13
--	-----------

DEL TOTAL DE LA PLANTILLA:	543
-----------------------------------	------------

VACANTES, NO OFERTADAS	75
-------------------------------	-----------

OFERTA 2016	3
--------------------	----------

OFERTA 2017	5
--------------------	----------

OFERTA 2018	22
--------------------	-----------

OFERTA 2019	51
--------------------	-----------

PLAZAS OCUPADAS	387
------------------------	------------

de las cuales son hombres:	269
-----------------------------------	------------

y mujeres:	118
-------------------	------------



**ANEXO V.- TABLAS DE COMPLEMENTO ESPECIFICO DESGLOSANDO BASICAS,
JORNADA Y DEDICACION**

ANEXO VI.- MOVILIDAD INTERNA EN LA POLICIA LOCAL

REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y REGIMEN INTERNO DEL CUERPO DE LA POLICIA LOCAL DE SEGOVIA

CAPITULO IV.- MOVILIDAD INTERNA

Artículo 75.- Es la forma de provisión de destinos vacantes por funcionarios con plaza en propiedad dentro del Cuerpo de la Policía Local de Segovia.

Artículo 76.- Convocatoria y publicación de vacantes

La convocatoria se realizará por la Jefatura del Cuerpo y se publicará mediante Orden General del Cuerpo, en el tablón de anuncios del servicio durante el periodo de quince días naturales.

Se indicará el número de vacantes a cubrir de cada Sección y Área, el Área al que pertenecen y los requisitos exigibles para acceder a ellas, así como las pruebas que en su caso fueran necesarias realizar.

Artículo 77.- Presentación de solicitudes

Se realizará en el modelo normalizado al efecto, en un plazo de 15 días naturales contados a partir del día siguiente a la publicación de ésta en la Orden General de Cuerpo y en el Tablón de Anuncios.

Artículo 78 Clasificación de puestos de trabajo

A estos efectos, los puestos de trabajo de la Policía Local de Segovia se clasifican en tres grupos:

1.- Destinos de libre designación:

Serán destinos de libre designación aquellos que exijan una especial responsabilidad y confianza por razón del cometido a desempeñar.

2.- Destinos de especialización:

Aquellos que reúnan características específicas que requieran una especial cualificación, atendiendo a la especialización de la Unidad a que pertenezcan, C.E.C.O.M Y ATESTADOS.

3.- Destino de provisión normal:

Serán destinos que no reúnan características específicas y que no requieran una especial cualificación, Barrio, Atención al Ciudadano, Grúa, VIR, Motorista, Patrulla Verde, Sección de noche.

Artículo 79.- Formas de provisión de los puestos de trabajo

1.- Los destinos de libre designación se cubrirán por designación directa de la Jefatura del Cuerpo, con el visto bueno del Alcalde o Concejal Delegado del Servicio.



2.- Los destinos con especialización se han de proveer entre los aspirantes que lo soliciten, de acuerdo con la puntuación obtenida en el proceso de selección que se realice al efecto.

3.- Los destinos de provisión normal se cubrirán, entre los aspirantes que lo soliciten, por antigüedad en el escalafón y valoración de méritos.

4.- Si las vacantes no fueran cubiertas, se cubrirán por designación directa de la Jefatura del Cuerpo, con el visto bueno del Alcalde o Concejal Delegado.

5.- El Alcalde o Concejal Delegado podrán ordenar el destino forzoso de un funcionario, por causas justificadas.

Artículo 80.- Criterios de baremación y selección

1.- Se llevará a efecto conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad, antigüedad y publicidad.

2.- En las convocatorias de destinos de especialización y de provisión normal se aplicará el baremo de Méritos del Anexo I.

3.- A efectos de la baremación los miembros de la Policía Local serán escalafonados en función de la antigüedad en la plantilla de la Policía Local de Segovia y de las puntuaciones que figuren en el curso académico de ingreso.

4.- En las convocatorias de destinos de especialización la valoración de la fase de concurso supondrá el 40% de la puntuación total y la valoración de la fase de conocimientos el 60%, se entiende por fase de conocimientos la superación del temario establecido como requisito para su acceso. Para el acceso a las demás secciones se sumarán los méritos y la antigüedad sin necesidad de realizar ninguna prueba de conocimientos previa.

En caso de empate en la puntuación, accederán a las plazas los aspirantes que tengan más puntuación en los méritos preferentes del baremo. De persistir el empate en el baremo de méritos preferentes, accederán a las plazas los aspirantes que tengan mayor puntuación en la prueba de conocimientos.

Artículo 81. Comisión de Selección

1.- En cada convocatoria de plazas vacantes para puestos de trabajo con especialización o provisión normal se creará una Comisión de Selección en la que estará presente la Jefatura del Cuerpo, el Inspector del Área de Régimen Interno, un Subinspector y un vocal, miembro del cuerpo de la Policía Local como observador, a propuesta de los representantes sindicales con representación en el Ayuntamiento de Segovia, de la misma categoría o superior a la plaza convocada.

2.- La Comisión de selección realizará una propuesta de resolución de la convocatoria y resolverá las incidencias o reclamaciones que se presenten en cada proceso selectivo.

Artículo 82.- Periodos de permanencia en destino.

1.- Los destinos obtenidos de una manera voluntaria comportan un periodo de permanencia de dos años como mínimo, durante los cuales no se podrá solicitar otro destino.



2.- Si el cambio de destino ha sido con carácter forzoso, el afectado, con ocasión de vacante, podrá solicitar nuevo destino. Sin respetar la permanencia anterior.

3.- Aquel funcionario que pierda su destino por disolución de la unidad, fusión de ésta o reorganización del Cuerpo, tendrá preferencia por una sola vez sobre los demás para elegir sobre las vacantes que se convoquen siempre y cuando reúna las condiciones para acceder a ellas.

Estarán exentos de cumplir los periodos de permanencia exigidos de este artículo, asimismo estarán obligados a participar y solicitar destino en todas las convocatorias de vacantes que se convoquen.

Artículo 83.- De la utilización de las motocicletas o vehículos análogos.

La prestación de servicios en unidades motorizadas o vehículos análogos, se suplirán en condiciones meteorológicas adversas (lluvia, hielo, nieve, rachas viento o temperaturas inferiores a +6 grados) por patrullaje a pie o en vehículo de cuatro ruedas.



ANEXO VII.- CONTENIDOS NO RECOGIDOS EN LA RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO

La plantilla aprobada por el Pleno del Ayuntamiento de Segovia para el ejercicio 2020 recoge las siguientes plazas que se declaran a extinguir de forma automática cuando promocionen aquellos que desempeñan la categoría inferior:

- Programador Operador
- Animador socio-comunitario
- Ayudante de pintura
- 1 Dinamizador
- 1 Ingeniero Técnico de Parques y Jardines
- 1 Técnico de extinción de incendios adjunto a oficial
- 1 Oficial de mantenimiento de jardines experto en riegos
- 1 Ayudante cantero
- 2 Notificadores
- 1 Operario de aguas