



AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA

PRESUPUESTOS 2021





INDICE

MODIFICACION RPT.- ACUERDO PLENARIO DE 14/12/2020	3
RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA	65
PUBLICACION RPT EN BOP 10/02/2021	75



MODIFICACION RPT.- ACUERDO PLENARIO DE 14/12/2020

Documen to	Acuerdo de sesión
Expedien te	12/2020/P12100 - P12.100 - Sesión Pleno Municipal. Sesión ordinaria Pleno 14 de diciembre de 2020

EL PLENO, en la sesión indicada, adoptó el siguiente acuerdo:

“Acuerdo núm. 216.- DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE GOBIERNO INTERIOR Y PERSONAL CELEBRADA EL DÍA 3 DE DICIEMBRE DE 2020 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 2021.

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

“DOCUMENTACIÓN, ANEXOS:

A.- PLANTILLA:

- ANEXO I: Plantilla nominal
 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

B.- DOCUMENTACIÓN RETRIBUCIONES

- ANEXO I: Hoja resumen de Presupuestos

Toma la palabra el Concejal delegado de Gobierno Interior y Personal resaltando tres cuestiones que considera de relevancia en el expediente por todos conocido por su remisión previa:

- 1.- Se destaca que en la sesión celebrada por la mesa de Negociación el pasado día 2 de diciembre el expediente ha tenido el apoyo unánime de los Sindicatos con presencia en la Corporación.
- 2.- Que en el expediente se parte de proyecto de Ley de Presupuestos para el 2021 que prevé una subida del 0,9 % de la retribución del personal funcionario.
- 3.- Que se deja constancia en el expediente que los miembros con dedicación de la Corporación no experimentarán incremento alguno en sus retribuciones con respecto al ejercicio del 2020.

Como inicio del análisis de este punto incluido en el orden del día por la Secretaria se hace entrega de documento a los asistentes de Addenda en la que se recogen de forma esquemática las mejoras y correcciones últimas que se han efectuado al documento completo que ha sido anteriormente remitido.



Adenda que es explicada por la Secretaria y que consiste en:

“ADENDA A LA DOCUMENTACIÓN PRESENTADA SOBRE CAPITULO I DEL PRESUPUESTO 2021

Plantilla:

- La plaza de Técnico A1 en cultura lo será de Administración General y no de la Especial como se ha propuesto dando más relevancia a las funciones comunes al ejercicio de la actividad administrativa. Así se priorizan las tareas de gestión, estudio y propuesta de carácter administrativo de nivel superior.
- Se incluye en la RPT en el puesto de viceinterventor que es requisito de valoración en su provisión el desempeño efectivo del puesto de trabajo de Interventor o puestos de funciones de colaboración a la intervención en municipios de más de 50.000 habitantes, valorándose a razón de 0,075 puntos/mes hasta un máximo de 1,50 puntos.
- La dependencia del Jefe de mantenimiento, almacén y edificios lo será del Ingeniero de Caminos, adjunto al Jefe de Servicio, sin perjuicio de que en un futuro pueda modificarse para que la dependencia sea directa del Jefe del Servicio de obras, servicios e infraestructuras.

Retribuciones:

- Debe de separarse la asistencia a bodas del concepto de productividad.

Además se incluye la indicación de que el incremento de la productividad lo será solo para el caso de que el concepto está dentro del puesto de trabajo y no en productividades que se conceden para trabajos concretos y determinados en el tiempo cuya valoración ha sido preestablecido.

Organigrama:

- De puestos:

ÁREA 6.- La denominación del a Concejalía no es adecuado.

Pone: Concejalía delegada de Seguridad Ciudadana, Tráfico, Sanciones y Movilidad

Debe poner: Concejalía delegada de Seguridad Ciudadana”

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:

- La Concejala representante del Partido Popular, Azucena Suárez, plantea dos cuestiones:
 - a.- Que no le ha sido remitido el acta de la mesa de negociación, señalándose por el Presidente de la Comisión Informativa que la sesión se celebró a las trece horas del día de ayer 2 de diciembre, lo que ha imposibilitado la confección del acta, que les será remitido a la mayor brevedad posible y siempre antes de la celebración a la sesión el pleno donde se tratan estos asuntos.
 - b.- Plantea que en el expediente nada se dice de las vacantes sin cubrir, ante lo que se le indica por la secretaria de la Comisión Informativa que obra en el expediente el documento referente a la reposición de efectivos en el que se fijan como 23 las plazas vacantes que podrían ser convocadas.



- El representante de Podemos, Guillermo San Juan, plantea las siguientes preguntas:

a.- Motivo por el que deben de transformarse una plaza de Ayudante de actividades culturales en una de Técnico en cultura cuando la de Ayudante se estima de interés el que permanezca en la plantilla.

Se le señala la imposibilidad legal de creación de plazas en plantilla teniéndose por parte de la Corporación que priorizar los cometidos más relevantes.

b.- Unido al tema anterior se plantea el motivo de que en la estación de autobuses no se hubieran creado plazas con anterioridad dándose por respondido con la respuesta anterior.

c.- Se cuestiona la incidencia que puede tener la transformación que se propone de la modificación de la plaza de Recaudador que pasa de la Administración especial a la general.

Se le indica que no va a tener ninguna repercusión porque se trataba de unas plazas de Administración especial, clase técnica, denominación Asesoría Jurídica, de un empleado que ha desempeñado funciones de Técnico de Administración general y con el cambio se adapta la realidad de la prestación de servicios a la plantilla.

De lo que los asistentes se dan por enterados.

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 2021 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 2021 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 de los Presupuestos Generales del Estado para el 2018, aprobados por la Ley 6/2018

2.- Con fecha de 21 de enero de 2020 se publicó en el B.O.E. el Real Decreto Ley 2/2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, que fueron tenidas en consideración de las propuestas de retribuciones 2020, sin que hasta la fecha se haya aprobado documento similar para el ejercicio 2021.

3.- Se va a tener en consideración el proyecto de Presupuestos Generales del Estado para el 2021 en todo lo que sea posible, conforme se irá haciendo referencia a lo largo del expediente.

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 2018.

Son criterios similares a los que se establecen en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales para el 2021, salvo en lo que se refiere a la reposición de efectivos.

En este caso la reposición del Proyecto incrementa la posibilidad de reposición hasta el 115% en los sectores prioritarios y en el resto el 100% en función del cumplimiento de requisitos por cada Administración. Estando previsto en lo del 2018 el 75%, el 100% o el 108% en función de las circunstancias de cada Administración.

Por lo que se estima utilizar los criterios del 2021 a la hora de efectuar los informes que se añaden como anexo a esta documentación y sin perjuicio de que ello sea revisado con la aplicación de lo que resulte en la Ley de Presupuestos de 2021, máxime cuando en todo caso esta materia tiene carácter básico y se dictan al amparo de los artículos 149.1.13ª y 156.1 de la Constitución.

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.

Así se refleja también en el Proyecto de Ley de Presupuestos de 2021.

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. Se considera de interés su análisis porque puede ser la base de la posible contratación / nombramiento de carácter temporal en casos excepcionales que marco tiene la Ley de Presupuestos del 2018 prorrogado y el Proyecto del 2021. 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 originaria 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 2021 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.

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 han sido puestas en conocimiento e informadas por la Mesa de Negociación en sesión celebrada el día 2 de diciembre de 2020 y 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, informado favorablemente y con la unanimidad de todas las secciones sindicales.

2.- ANÁLISIS DE PROPUESTAS EN MATERIA DE PLANTILLA

I.- VACANTES DE PLANTILLA

En cualquier caso, las vacantes que se produzcan por 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.

A) VACANTES POR CUMPLIMIENTO DE EDAD DE JUBILACIÓN 2021



APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO EMPLEADO	CARGO	FECHA DE JUBILACIÓN POR EDAD
PALACIOS GARCIA, FELIX	176	Encargado Fontanero	15/01/2021
SONLLEVA CUBO, ADORACION	221	Alguacil de barrio	15/05/2021
SANZ NÚÑEZ, JOSE MARIA	924	Ayudante deportes	17/04/2021
BERNARDOS DE DIEGO, FCO. JAVIER	93	Administrativo	26/05/2021
VELASCO CALLE, MERCEDES	228	Operario com.varios	07/07/2021
GARCÍA GIL, VÍCTOR	132	Operario com.varios	05/09/2021
CANTALEJO SAN FRUTOS, RAFAEL	114	Archivero municipal	12/10/2021
DÍAZ VALLEJO, FÉLIX	116	Mayor Policía local	31/01/2021

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 2021 la jubilación estará en función conjuntamente de la edad y de los periodos cotizados, requiriéndose:

PERIODO COTIZADO	EDAD EXIGIDA
37 años y 3 meses o más	65 años
Menos de 37 años y 3 meses	66 años

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 2021 a la fecha de cumplimiento de edad.

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 existe en los antecedentes obrantes en el servicio de Gobierno Interior y Personal que cumple la edad de 60.

APELLIDOS Y NOMBRE	CODIGO EMPLEADO	CARGO	FECHA DE JUBILACION
ORTEGA TAPIA, JULIÁN	308	Bombero conductor	03/09/2021
RODRÍGUEZ HERRERO, FELICÍSIMO	311	Cabo	27/10/2021
MEDIAVILLA ARRANZ, MANUEL	380	Bombero conductor	20/02/2021

No se constata que el único empleado que cumple los 59 años en el Servicio de extinción de incendios pueda acceder a la jubilación anticipada con cumplimiento de requisitos.

C) JUBILACIÓN ANTICIPADA DE POLICÍAS 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 informado el expediente por el Servicio de la Policía Local con respecto a la posibilidad de cese de la actividad por jubilación, por los siguientes empleados municipales de la Policía Local:

- Miembros de la Policía Local que cumplen 60 años en 2021:
 - BARRENO SAN BENITO, RAMÓN 13/03/2021
 - MARTIN LÓPEZ, ÁNGEL LUIS 13/04/2021
 - OLMOS GILARRANZ, CONRADO 28/05/2021
 - ARRIBAS VALENTIN, ANGEL 01/06/2021

No queda constatado que el personal de la policía local cuyo cumplimiento de edad sea de 59 años en el 2021 cumplan los requisitos exigidos para su jubilación anticipada.

D) JUBILACIÓN ANTICIPADA VOLUNTARIA NO RECOGIDA EN LOS PRESUPUESTOS 2020:

APELLIDOS Y NOMBRE	CODIGO EMPLEADO	CARGO	FECHA DE JUBILACION
GONZÁLEZ SANZ, JOSÉ LUIS	217	Notificador	16/11/2020
HERNANDO PÉREZ, MANUEL	146	Lector de contador	23/09/2020
ARRANZ PIQUERO, CARLOS (1)	408	Policía Local	31/12/2019
BORREGO GÓMEZ, LUIS CARLOS	976	Portero de colegio	29/11/2020
MUNICIO DEL RIO, JOSÉ EMILIO	775	Portero de colegio	16/02/2020
CARDIEL ESCUDERO, FLORIÁN	194	Jefe de mantenimiento	01/12/2020
HERNANDO OREJANA, LUIS CARLOS	139	Técnico asesoría jurídico	31/12/2020

(1) Plaza incluida en oferta del 2020

E) JUBILACIÓN FORZOSA POR INCAPACIDAD

APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO EMPLEADO	CARGO	FECHA DE JUBILACIÓN
GARCÍA DE ANDRÉS, RAQUEL	931	Auxiliar administrativo	29/01/2020
CASADO LAFUENTE, ANA M.	331	Oficial jardinero	09/09/2020
PORTILLO RODRÍGUEZ, JUAN LUIS	628	Técnico Administración general en Contratación	18/11/2020

F) PASE A SITUACIÓN DE EXCEDENCIA SIN RESERVA DE PLAZA

APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO EMPLEADO	CARGO	FECHA DE CESE
GARCÍA DE CASTRO, EMILIO	1052	Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos	16/01/2020



SANZ DEL SOL, CARLOS	1139	Arquitecto	21/11/2019
VEGA PANIAGUA, SANDRA (1)	1878	Policía Local	31/01/2020

(1) Se incluye en oferta del 2020 la vacante

G) VACANTES DE PROMOCIÓN INTERNA

No deben ser tenidas en consideración las dos vacantes que se producen en el Servicio de Policía Local por promoción de dos policías a oficiales con motivo de que se incluyeron en el expediente de presupuestos de 2019 al ser este el ejercicio donde finalizó el proceso de selección a pesar de que la toma de posesión ha quedado diferida para el ejercicio de 2020 por diversas causas sobrevenidas (impugnación de convocatoria, selección convocatoria tardía de curso de formación).

II.- PROPUESTAS DE REORGANIZACIÓN MUNICIPAL.-

ÁREA 2 : ECONOMÍA Y HACIENDA.- TESORERÍA

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE PLAZA DE ASESORÍA JURÍDICA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL ASIGNADO AL PUESTO DE TRABAJO DE RECAUDADOR

ANTECEDENTES.-

El próximo 31 de diciembre de 2020, se producirá la jubilación del funcionario que realiza las funciones de Recaudador de este Servicio, siendo la misma de apoyo a las funciones encomendadas por 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, y que ha supuesto un nuevo régimen jurídico para la Tesorería Local,

Dicho puesto de trabajo está clasificado en el Organigrama como Técnico perteneciente a la escala de Administración Especial en concreto Asesor Jurídico, por ello la propuesta vendría dada por la modificación de esta plaza en plaza de Técnico de Administración General, Grupo A1, con las siguientes condiciones adscrita a la Tesorería como Jefe de Recaudación ejecutiva.

Funciones:

Las propias de un Jefe de Sección grupo A, definidas en la valoración de puestos de trabajo como genéricas y las específicas que se derivan de la dirección de los procedimientos recaudatorios en vía ejecutiva, que se concretarán en:

1. Responder frente a la Tesorería de los cargos formulados procedentes de deudas en período ejecutivo
2. Sustanciación e instrucción de los procedimientos de cobro en vía de apremio hasta su terminación y en particular las siguientes actuaciones:
3. Tramitar expedientes de aplazamiento y fraccionamiento de deudas en período ejecutivo
4. Actuaciones tendentes a la obtención de información necesarias para la realización de embargos.
5. Practicar embargos mediante la extensión de diligencias de embargo, traba de bienes y demás actuaciones precisas para el cobro de créditos debiendo llevar un libro registro de las diligencias de embargo realizadas.



6. Expedir mandamientos de anotación preventiva, cancelación de cargas y demás documentos necesarios para las actuaciones recaudatorias en Registros Públicos.
7. Proponer el nombramiento de depositario de los bienes embargados.
8. Proceder al precintado y otras medidas necesarias para evitar la sustitución o el levantamiento de bienes embargados
9. Proponer la ejecución de garantías y proceder al embargo preventivo si aquellas no fuesen suficientes.
10. Acordar la realización de peritaciones externas cuando las circunstancias lo aconsejen
11. Proponer la venta mediante subasta electrónica de los bienes embargados
12. Otorgar de oficio las escrituras de venta de los bienes embargados si no lo realizaran los deudores.
13. Acordar el levantamiento de bienes embargados no enajenados
14. Paralizar el procedimiento de apremio cuando se den las causas previstas en el Reglamento General de Recaudación.
15. Tramitar las bajas y expedientes de fallidos en los procedimientos ejecutivos
16. Tramitar expedientes por prescripción
17. Acordar la acumulación y desglose de deudas
18. Tramitar expedientes de derivación de responsabilidad de deudas
19. Control de los contribuyentes declarados en concurso de acreedores y tramitación de los expedientes que de ello se deriven
20. Rendir una memoria anual de los resultados de la Gestión de los derechos pendientes de cobro de ejercicios cerrados
21. Realización de informes jurídicos con propuesta de resolución con motivo de alegaciones y recursos presentados contra el procedimiento de apremio.
22. Cualquier otra función que se le pueda encomendar por la Tesorería municipal relacionada con la recaudación ejecutiva, y en general todos aquellos actos que le sean atribuidos por la normativa legal vigente.

Por lo expuesto en párrafos anteriores, SE PROPONE:

A.- La transformación del puesto de trabajo de Técnico Asesor Jurídico de Administración Especial en un puesto de trabajo de Técnico de Administración General en la Relación de Puestos de Trabajo que se aprobará junto al Presupuesto municipal del año 2021.

B.- Las retribuciones serán las que corresponden al actual Recaudador, Grupo A, nivel de complemento de destino 26.

C.- El acceso a dicho puesto de trabajo lo será mediante concurso entre funcionarios del Ayuntamiento de Segovia pertenecientes a los grupos A1.

ÁREA 3B.- OBRAS, SERVICIOS, INFRAESTRUCTURAS Y MEDIO AMBIENTE

El actual Jefe de Mantenimiento y Almacén, con fecha 01 de diciembre de 2020, causará baja en este puesto de trabajo como consecuencia de su jubilación.



Esta circunstancia nos proporciona la oportunidad de realizar una reflexión sobre las funciones de este puesto de trabajo y la posibilidad de mejorar su configuración, creando una nueva distribución de las tareas del mismo, que sirvan para mejorar tanto en las propias de jefe de almacén como otras relativas al mantenimiento, donde se encuentra la dependencia a la que acude diariamente todo el personal de oficios, añadiendo una coordinación con otras labores que se vienen desempeñando en relación al mantenimiento de edificios municipales que pueden permitir un adecuado y más eficiente uso de los medios humanos y materiales de que dispone el Ayuntamiento de Segovia, de tal forma que el Jefe de Mantenimiento y Edificios Municipales pueda organizar las tareas del personal de oficios, destinándolas, en caso necesario, al refuerzo de la ejecución de obras y otras tareas de reparación de los edificios municipales, evitando la contratación externa de estas labores.

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN:

Se propone que se añadan las labores de mantenimiento de edificios municipales a este puesto de trabajo, de forma que pase a denominarse **Jefe de Mantenimiento, almacén y edificios municipales**.

De esta forma lograría la coordinación desde un único puesto de trabajo la ejecución de las obras de edificación contando con la contratación de empresas pero también aprovechando la participación de los medios propios municipales, para una mejor utilización de los recursos.

Se señalan las siguientes condiciones modificativas del puesto de trabajo:

A.- Funciones específicas de este puesto, las que se indican, que reflejan las ya existentes y las nuevas que se proponen:

MANTENIMIENTO.- Ejercicio como técnico de grado medio (Aparejador, Arquitecto Técnico, Grado en edificación) para la redacción de proyectos, informes, dictámenes y dirección de obras que le sean encomendadas por el Jefe de Servicio, Control y señalamiento de tajos de trabajo del personal de oficios.

JEFATURA DEL ALMACEN.- Control de materiales y herramientas del almacén municipal, costes, recepción, existencias, control de inventario.

EDIFICIOS MUNICIPALES.- Control y seguimiento de las obras de edificación solicitadas por todas las Concejaldas del Ayuntamiento respecto a los distintos edificios municipales. Redacción de proyectos y memorias valoradas. Dirección y coordinación de seguridad de las obras. Informes de valoración de los bienes inmuebles municipales. Inspección y control de las obras.

JEFATURA DE PERSONAL.- Seguimiento efectivo del rendimiento del personal de oficios. Asignación de tareas con la colaboración de los técnicos municipales del Servicio de Obras, Servicios e Infraestructuras y los encargados de las distintas áreas (electricidad, fontanería, albañilería, carpintería)

Este mando directo implicaría una permanencia de la asistencia de este Jefe en la nave de mantenimiento con el fin de realizar un seguimiento directo y continuo del personal de oficios.

B.- Organigrama del puesto de trabajo. En relación a la dotación de recursos directos que se asignarían a este puesto de trabajo, además del personal de oficios de la nave de mantenimiento, estarían bajo su mando directo un arquitecto técnico, un técnico de obra civil y personal administrativo de la nave de mantenimiento.



Este puesto de trabajo deberá estar bajo la dependencia directa del Adjunto al Jefe del servicio de Obras, Servicios e Infraestructuras, sin perjuicio de que en un futuro la dependencia pudiera ser directamente del Jefe de Servicio de Obras.

C.- Retribuciones.-

La asunción de estas nuevas funciones en la ficha descriptiva del puesto de trabajo, con la nueva configuración propuesta y con la nueva denominación como JEFE DE MANTENIMIENTO, ALMACEN Y EDIFICIOS MUNICIPALES deberán valorarse tanto en el complemento de destino como en el complemento específico, proponiéndose que el nivel de destino y específico sea el 24, manteniéndose la dedicación de grado 2B que el puesto de trabajo de Jefe de Mantenimiento posee actualmente.

D.- Condiciones de desempeño en la Relación de Puestos de Trabajo.

Respecto a los requisitos de titulación para el acceso a este puesto de trabajo de nueva configuración, se propone el mantenimiento de la exigida previamente para el puesto de trabajo de Jefe de Mantenimiento, porque las funciones y tareas nuevas propuestas pueden asumirse con esta titulación que lo es de Aparejador, Arquitecto Técnico, Grado en edificación.

ÁREA 3C: TRAFICO, TRANSPORTES Y MOVILIDAD

PROPUESTA DE MODIFICACION DE PLANTILLA POR ACUERDO DE GESTION DIRECTA DE LA ESTACION DE AUTOBUSES

Por acuerdo número 90 del Pleno de 25 de mayo de 2020 se aprueba el Proyecto de gestión de la **Estación de autobuses**. En el que se acuerda que esta se gestione de manera directa.

En el mencionado proyecto aprobado se determina que es necesario que para que la estación de autobuses pueda ser gestionada directamente es necesario contar con personal estable. Reflejándose en las memorias presentadas la necesidad de un responsable de la estación y dos auxiliares administrativos.

Por Resolución de 6 de junio de 2017 la Dirección General de Transportes e Infraestructuras de la Junta de Castilla y León aprobó el establecimiento de la Estación de Autobuses de Segovia en el edificio de titularidad municipal ubicado en Plaza de la Estación de Autobuses nº 2 (Calle Ezequiel González 20). La consideración de tal implica que la misma habrá de disponer de todos los requisitos establecidos al efecto en el Artículo 184 del Real Decreto 1211/1990, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres (RLOTT), que especifica que:

“1. Para alcanzar tal consideración a efectos de la ordenación del transporte, las estaciones de transporte de viajeros deberán cumplir las siguientes condiciones:

a) Contar con accesos, para entradas y salidas de los vehículos, configurados de modo que no produzcan interferencias entre los mismos ni alteraciones sensibles en la capacidad de circulación normal por las vías colindantes.

b) Contar con accesos para entradas y salidas de los viajeros, independientes de los vehículos.

c) Poseer dársenas cubiertas en número suficiente para los aparcamientos simultáneos



que se precisen.

d) Tener andenes cubiertos para subida y bajada de viajeros.

e) Contar con zonas de espera independientes de los andenes.

f) Contar con instalaciones de servicios sanitarios.

g) Poseer dependencias, de uso común o individualizado, para la facturación, consigna y venta de billetes, así como oficina de información, ya sean explotadas por medios propios o a través de terceros."

En la Resolución arriba citada, se establecía la obligación de aprobar el correspondiente Reglamento de Explotación y Régimen Tarifario, por parte del Ayuntamiento.

El régimen Tarifario fue aprobado por Ordenanza Fiscal de la Tasa por el Servicio De Estación Municipal de Autobuses aprobada definitivamente por el Ayuntamiento Pleno en sesión 1-12-2017 (BOP 18-12-2017).

El Reglamento de Explotación fue aprobado definitivamente por el Pleno de la Corporación el 23 de febrero de 2018, entrando en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín oficial el 2 de mayo de 2018.

En los artículos 22 y 23 del citado Reglamento se establece que:

Artículo 22. – La plantilla del personal para el servicio de explotación de la Estación de Autobuses, será fijada por el Ayuntamiento de modo que cubra adecuadamente las necesidades de ésta, pudiendo contratar servicios de limpieza, vigilancia, consigna, electricidad, mantenimiento, etc.

El responsable de la Estación es la autoridad superior de la misma y está asistido de todas las facultades precisas para el buen funcionamiento del establecimiento.

Su cometido será:

1. La normal dirección de los servicios propios de la Estación.

2. Organizar la circulación de los vehículos en el interior de la Estación controlando especialmente los tiempos máximos de estancia de los autobuses en las dársenas.

3. Dar o denegar la salida a cada uno de los vehículos a la hora en punto prevista en cada línea o itinerario.

4. Dar cuenta a la Administración competente de todos los incumplimientos que cometan las empresas contraviniendo órdenes que se den con respecto a la circulación en el interior de la Estación, así como las relativas a la carga y descarga.

5. Velar por el cumplimiento de lo preceptuado en el presente Reglamento, legislación de transportes y normas de circulación vial, en cuanto sea de aplicación al servicio de explotación que tiene encomendado.

Artículo 23. – El cargo de responsable de la Estación será desempeñado por la persona que designe el Ayuntamiento.



De esta forma y para poder dar cumplimiento a la normativa, previamente mencionada, es preciso que la Estación cuente con el personal necesario al efecto. Pues de lo contrario se podría producir un incumplimiento de las disposiciones de carácter general que regulan la instalación, lo que, en último término podrían conducir a la revocación De la Resolución de junio de 2017 de la Dirección General de Transportes e Infraestructuras de la Junta de Castilla y León que aprobó el establecimiento de la Estación de Autobuses.

ANÁLISIS DE LA POSIBILIDAD DE MODIFICACIÓN DE PLANTILLA

Se dan dos circunstancias en la petición que se formula habilitantes para acceder a la petición:

- Se trata de la gestión de un nuevo servicio municipal para cuya existencia se precisa la creación de los puestos de trabajo que se proponen.

- Se da la circunstancia, tal y como se constata en los antecedentes obrantes en el expediente de que desde el 13 de abril de 2015 se han venido prestando servicios en la estación de autobuses, de forma temporal, con contratos laborales en su mayoría realizados con motivo de subvenciones concedidas a esta Administración (PREPLAN o MAYEL) la contratación ha posibilitado el desempeño de tres puestos de trabajo de auxiliar administrativo para la realización de los cometidos anteriormente señalados pero que no proporcionan estabilidad y continuidad de los profesionales y que impiden una gestión eficaz. Quince empleados diferentes han prestado servicios desde el 13 de abril de 2015 al 31 de agosto de 2020.

Se trata de que los gastos ocasionados con motivo de la realización de los trabajos de forma temporal den la posibilidad de creación de los puestos de trabajo.

El proyecto de Ley de Presupuestos para el ejercicio 2021 se redacta en esta materia de forma similar al Real Decreto Ley 2/2020 de 21 de enero por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, en lo que respecta a la adecuación retributiva de carácter individual y excepcional.

Así establece en el art. 18.7 “Lo dispuesto en los apartados anteriores **debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional,** 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”

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 art. 90.1 de la Ley 7/1985 de 2 de abril de Bases de Régimen Local ya señalado en los antecedentes que permanece inalterado por la Ley 27/2013 de 27 de diciembre de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local. En él se establece que 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 llevan su organización de acuerdo con el ordenamiento jurídico.

Así, 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.

La reposición de efectivos en el ejercicio 2021

En el proyecto de Ley de Presupuestos 2021 se mantienen los principios establecidos en la La Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, prorrogados para el año 2020, en lo que respecta, entre otras cuestiones, a la aplicación de la reposición de efectivos en cuanto a la posibilidad de acceso o incremento de plantillas

Es el art. 19 de dicha ley el que regula las ofertas de empleo señalándose en su apartado 1 que la incorporación de nuevo personal en el sector público estará sujeta a los límites y requisitos establecidos en la misma.

En todo caso la base y fundamento de la propuesta que se presenta viene dado por la asunción de nuevas competencias por parte de este Ayuntamiento de Segovia y la estabilidad de empleo en contrataciones cuyo gasto se viene realizando desde abril de 2015.

Propuesta de modificación de plaza de plantilla.- Efectos de la modificación.

Por ello la propuesta que se realiza por parte de esta dependencia municipal parte no del aumento de plantilla sino de la transformación de plazas adscritas a la propia dependencia constatada la prioridad de que se pueda dar cumplimiento a los compromisos futuros para asumir el nuevo servicio en la estación de autobuses.

Así la propuesta lo es de la inclusión como funcionarios de plantilla de tres plazas de auxiliar administrativo de Administración General, uno con el carácter de Jefe de Grupo.

Características de los puestos de trabajo:

Su cobertura lo será de forma temporal y hasta tanto puedan incluirse en la reposición de efectivos de próximas ofertas.

Las funciones específicas de estos puestos de trabajo son las anteriormente señaladas y propias de las establecidas en las fichas descriptivas de la categoría, asumiendo el auxiliar jefe de grupo la condición de “responsable de la estación de autobuses” con las funciones aprobadas en el Reglamento anteriormente señalado.

Las retribuciones.- Las propuestas que se formulan con respecto a la modificación de organigrama/plantilla/retribuciones y fichas descriptivas tienen su amparo en el expediente de valoración de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Segovia.



El Ayuntamiento de Segovia ha realizado la valoración de sus puestos de trabajo siguiendo el Método Hay, a través de un prolongado proceso técnico de trabajo que se inició entre el mes de enero de 2001 y julio de 2002.

Valoración, que mantiene su vigencia, siendo indudable la necesidad de su existencia para el establecimiento de las retribuciones complementarias que se establecen por asimilación.

Se recoge en la propuesta de retribuciones la valoración económica del complemento específico por turnos y jornadas de estos tres puestos de trabajo.

- Dos puestos lo serán de auxiliar administrativo, nivel 14 de complemento de destino y específico cuyo coste asciende a:

Retribuciones	43.436,20 €
Seguridad Social	12.895,20 €
TOTAL	56.331,46 €

- Un puesto de auxiliar administrativo jefe de grupo, nivel de complemento de destino 16 y específico cuyo coste asciende a:

Retribuciones	29.854,48 €
Seguridad Social	6.836,88 €

Jornada de trabajo. Son puestos en los que se rota mañana y tarde, es decir, cuenta con jornada partida y festivos.

Asimismo se refleja esta propuesta perteneciente en el organigrama de puestos y relación de puestos de trabajo.

La aprobación de las modificaciones de plantilla lo son de carácter provisional debiéndose publicar el acuerdo en el BOP con la finalidad de que pueda ser presentado por los interesados las alegaciones que se consideren oportunas.

En el supuesto de no presentarse las alegaciones se elevará automáticamente a definitivo.

Elevado a definitivo se publicará la modificación de la plantilla junto con la RPT en el BOP.

ÁREA 5B.- CULTURA

La Concejalía delegada de Cultura ha presentado una propuesta de **creación en plantilla de una plaza de Técnico Superior A1, Técnico perteneciente a la escala de Administración General, vinculada al área 5B Cultura, con amortización de plaza de personal laboral fijo de Ayudante de Espacios y Actividades Culturales.**

ANTECEDENTES

1. Justificación de la creación de una plaza de Técnico Superior A1 de Administración General para la Concejalía de Cultura.

Desde la Concejalía de Cultura se propone la transformación de una plaza de Ayudante de Instalaciones Culturales en otra de Técnico Superior A1 de Administración General, nivel 24 de complemento de Destino, Jefe de Negociado.



La Concejalía de Cultura del Ayuntamiento de Segovia desarrolla un intenso programa de actividades culturales que abarca las disciplinas artísticas más relevantes (teatro, música, literatura, danza, artes plásticas o artes visuales) y que se dirige a todos los colectivos de la ciudad para diferentes edades, en condiciones de igualdad y siempre desde un enfoque participativo y educativo.

Además, es competencia de la Concejalía de Cultura la organización y desarrollo de las programaciones que tienen lugar en el marco de lo que tradicionalmente se ha denominado Festejos: Carnaval, Ferias y Fiestas de San Juan y San Pedro, Festividad de San Frutos y Navidad.

Por otra parte, desde la Concejalía de Cultura se ofrece apoyo a distintas asociaciones, colectivos y entidades ciudadanas que organizan y llevan a cabo actividades culturales en nuestra ciudad. Este apoyo se materializa por muy distintas vías: a través de la celebración de convenios de colaboración, concesión de subvenciones, tramitación de permisos administrativos, apoyo y coordinación técnica en la realización de dichas actividades, cesión de espacios e infraestructuras municipales, etc.

Obra en el expediente la relación de actividades culturales que tienen lugar en nuestra ciudad, detallando tanto la programación que se organiza directamente desde el Departamento de Cultura como aquella que llevan a cabo por otras entidades y que cuentan con el apoyo directo del Ayuntamiento de Segovia.

Esta intensa programación cultural ha convertido a la ciudad de Segovia en una de las capitales más ricas y complejas, a nivel cultural, de su entorno, que sobresale por su extensa programación de actividades culturales, con una triple dimensión artística, pedagógica y social. Más de 200.000 personas participan anualmente en las actividades organizadas por el Ayuntamiento de Segovia o que cuentan con su colaboración.

A esto se une toda la tramitación administrativa de actividades culturales que se desarrollan en la calle, que también es cada vez más frecuente (organizadas por asociaciones culturales, centros educativos, etcétera) y que cuenta con hitos como la Semana Santa (desde la Concejalía se elaboran los decretos de las diferentes procesiones y actos) o festivales como Titirimundi, Hay Festival, Música Diversa o Vete al fresco, con decenas de actuaciones.

La citada intensidad da una idea del volumen y variedad del trabajo que tiene lugar dentro del Departamento de Cultura. Un trabajo que se desarrolla a distintos niveles: programación y ejecución de actividades culturales, coordinación y producción de las mismas, comunicación y difusión, tramitación administrativa de todos los procedimientos (aprobación de bases, contratos, convenios, subvenciones, tramitación de facturas -cerca de 800 cada año, con la consecuente solicitud de presupuestos a diferentes empresas- gestión de permisos y un largo etcétera).

Evolución de los procedimientos de gestión administrativa en la Concejalía de Cultura

Si echamos la vista atrás y hacemos un análisis de la trayectoria que ha seguido la actividad del Departamento de Cultura, vemos que, año tras año, la actividad cultural en nuestra ciudad ha ido incrementándose de forma muy destacable.

Del mismo modo, el presupuesto municipal destinado a esta programación cultural también ha ido aumentando. Actualmente, desde el Departamento de Cultura se gestiona un presupuesto municipal cercano a los 2 millones y medio de euros. En concreto, el presupuesto en 2018 era de 2.387.826.-€ y en 2020 ha sido de 2.686.674. -€.



Sin embargo, lo que no ha aumentado al mismo ritmo es la dotación de Personal en la Concejalía de Cultura que, en los últimos 15 años, tan solo se ha visto incrementada en un puesto de auxiliar administrativo y los puestos creados para la Biblioteca Municipal-Casa de la Lectura, que tiene su actividad propia y que no trabajan en la programación cultural general de la Concejalía que se detalla en este informe.

Actualmente, gran parte del peso de la labor técnico-administrativa que se lleva a cabo en la Concejalía de Cultura recae en dos puestos fundamentalmente: el Coordinador de actividades culturales y la Técnico medio de la Concejalía.

Sobre estos dos técnicos recae el peso fundamental de la tramitación de los siguientes expedientes administrativos: aprobación de distintas modalidades convenios de colaboración y patrocinio, aprobación y gestión de concursos y otros proyectos culturales, permisos de ocupaciones de vía pública, tramitación de pliegos de contratación, convocatoria de subvenciones dirigidas a asociaciones culturales, premios y concursos y otros.

Además de la tramitación de todos estos expedientes administrativos, el Coordinador de Actividades Culturales lleva a cabo otras funciones que se suman a su trabajo diario, como son las labores de programación y coordinación de actividades culturales (tanto las propias como las de terceros con los que se colabora) con todos los procedimientos administrativos que de ello se deriva, coordinación del personal del Departamento, gestión de diferentes iniciativas municipales (Administración Electrónica, páginas web, Plan Estratégico, etc.), coordinación de los Talleres Municipales, atención e interlocución tanto con las asociaciones de la ciudad como con colectivos y/o empresas de diferentes procedencias, etcétera. Por su parte, la Técnico medio realiza otras funciones en la gestión de diferentes iniciativas municipales, organización del personal de las Salas de Estudio, supervisión de los Talleres Municipales, etcétera.

Por otra parte, es importante destacar que en los últimos años ha tenido lugar la aprobación y entrada en vigor de distintas leyes que afectan al funcionamiento y los métodos de trabajo de las Administraciones Públicas: Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, entre otras.

Toda esta legislación ha dado lugar a un cambio importante en la forma de trabajar dentro del Ayuntamiento, que incluye la implantación de la administración electrónica, el trabajo por procedimientos y muchas otras cuestiones que hacen que la tramitación de expedientes administrativos sea cada vez más rigurosa y exigente. A esto se une la necesidad de planificar con la suficiente antelación la actividad del Departamento, con el propósito de cumplir los plazos.

Ante estas nuevas circunstancias, el Ayuntamiento detectó la necesidad de dotar de un Servicio de Apoyo Jurídico a todos aquellos Departamentos Municipales que carecían de dicha figura. Por ello, en junio de 2016, se nombró un Técnico de Apoyo Jurídico de las Áreas 5B (Cultura, Deportes, Educación y Juventud, Participación Ciudadana) y Área 7 (Desarrollo Económico, Empleo e Innovación)

En estos años se ha puesto de manifiesto la necesidad de que este Departamento cuente con un Técnico jurídico propio.

CONSIDERANDO:



1.- Expedientes administrativos con trascendencia jurídica realizados por la Concejalía que requieren su tramitación a través de un técnico.

- Convenios de colaboración a través de los cuales se concede una subvención nominativa (directa) a entidades y asociaciones ciudadanas que llevan a cabo actividades culturales, que se consideran relevantes, en la ciudad de Segovia.
- Convenios de colaboración sin contenido económico, a fin de llevar a cabo actuaciones culturales conjuntas con otras entidades.
- Convenios de colaboración o de patrocinio, a través de los cuales, el Ayuntamiento de Segovia recibe apoyo económico y/o técnico de un Tercero a fin de llevar a cabo una actividad cultural de interés en la ciudad de Segovia.
- Convocatoria de concurso público, atendiendo a los criterios de publicidad, concurrencia y competencia, para la concesión de subvenciones, destinadas al desarrollo de proyectos y actividades culturales que se realicen en la ciudad de Segovia.
- Convocatoria de concurso público, atendiendo a los criterios de publicidad, concurrencia y competencia, para la concesión de ayudas para la realización de proyectos.
- Convocatoria de distintos Concursos: Concursos de disfraces de Carnaval, Concursos de Carteles para Ferias y Fiestas o Carnaval.
- Expedientes de ocupación de vía pública con motivo del desarrollo de actividades culturales:
- Pliegos de contratación de distintos Servicios Culturales: Iluminación Ornamental Navideña, Servicio Municipal de Animación a la Lectura, Taller Municipal de Teatro, Artistas Conciertos de Ferias y Fiestas, Escuela Municipal de Música y Danza.

2.- Personal adscrito a la Concejalía de Cultura.

Con el objetivo de que se constate la desproporción entre las tareas realizadas y el personal con el que se cuenta, pasamos a relacionar los puestos de trabajo de la Concejalía de Cultura incluidos en la RPT:

- Un Jefe de sección. Nivel 26. Coordinador de Actividades Culturales.
- Un Técnico Medio. Nivel 22.
- Un auxiliar jefe de grupo. Nivel 16.
- 3 puestos de auxiliar administrativo. Nivel 15.
- 2 puestos de Operarios de Sala es estudios de San Lorenzo. Nivel 13.
- Por su parte, la Biblioteca Municipal-Casa de la Lectura cuenta con 1 Coordinadora, 1 Ayudante de Biblioteca, 2 Auxiliares de Biblioteca y 2 ayudantes de espacios y actividades culturales (uno vacante).

3.- Actividades culturales que cuentan con la participación de la Concejalía de Cultura.

Como hemos señalado, la Concejalía organiza actividades culturales propias pero al tiempo apoya la realización de muchas otras. Por lo que se refiere a las actividades que organiza, en ellas su personal se encarga de todo el proceso, desde su ideación y planificación hasta su desarrollo y evaluación. Por



su prolijidad, incluimos solo una somera descripción, destacando que las programaciones abarcan todo el año.

3.1. Actividades propias

Acciones de carácter educativo-formativo:

- Taller Municipal de Teatro.
- Taller Municipal de Iniciación a la Expresión Teatral.
- Escuela Municipal de Música y Danza.
- Taller Municipal de Pintura.
- Taller Municipal de Animación a la Lectura.
- Curso de Verano del Taller Municipal de Teatro.
- Salas Municipales de Estudio.

Teatro

- Ciclo Puro Teatro.
- Viernes Abiertos.
- Microteatro en La Cárcel.
- Festival de Narradores Orales.
- Semana del Cuento.
- Montajes alumnos Taller Municipal de Teatro.
- Festivalito Nueva Segovia - Nueva Sonrisa.
- Espectáculos teatrales para Fiestas.

Danza

Danza en La Cárcel_Segovia Centro de Creación.

Música

Segojazz.

Jornadas de Música Contemporánea.

Corales de Navidad.

Tradicionales Conciertos de Navidad.

Ciclo de conciertos por los barrios segovianos.

Conciertos varios en celebraciones festivas de la ciudad

Artes Plásticas

Sala de La Alhóndiga. Alberga una media de 12 exposiciones anuales, con diferentes necesidades, y también acoge diferentes actos.

La Cárcel_Segovia Centro de Creación.

Proyecto Galerías. 25 intervenciones artísticas, desarrolladas por 25 artistas diferentes, en 25 celdas de La Cárcel.

Literatura

Celebración del Día del Libro.

Encuentros Poéticos.

Audiovisuales

SÉ_CINE. Muestra de Cine Europeo Ciudad de Segovia.

La Mujer Creadora. Ciclo de películas realizadas y/o protagonizadas por mujeres



Encuentros de interés social

Encuentro Mujeres que transforman el mundo.

Acciones de participación ciudadana

Noche de Luna Llena.

LABCC (Laboratorios de Creatividad Ciudadana).

Convocatoria de subvenciones y firma de Convenios de colaboración con entidades ciudadanas y asociaciones culturales que trabajan en la ciudad.

Festejos

Cabalgata de Reyes.

Carnaval de Segovia.

Ferias y Fiestas de San Juan y San Pedro de Segovia.

Festividad de San Frutos.

Programación de Navidad.

Novedades en la programación

- Centenario de la Rebelión Comunera.
- Encuentro de Mujeres Músicas María de Pablos.
- Creación del Memorial Democrático
- Muestra de Dulzaina Ciudad de Segovia.
- Ciclo de Música en el Reloj en Nueva Segovia.
- Circo Peñascal.
- Magia en San Lorenzo.
- Noche de los Libros.
- Ciclo de intercambio cultural internacional.
- Edición obras Machado.

3.2. Actividades en colaboración

Además de todas estas actividades, que se organizan de forma directa por parte del Departamento de Cultura, con su personal y sus recursos propios, también se colabora con entidades y asociaciones ciudadanas que desarrollan proyectos culturales en la ciudad

Teatro

- Festival Titirimundi.
- Vamos al Teatro.
- Nao de Amores.
- Colaboración con compañía Paladio Arte.
- Magia en la Cárcel.
- Muestra de Teatro Independiente del IES Andrés Laguna.

Danza

- Festival Folklórico Internacional La Esteva.
- Muestra Folclórica "Andrés Laguna".
- Muestra de Dulzaina 'Ciudad de Segovia' y Ven a bailar.

Música

- Actividades de la Fundación Don Juan de Borbón



- Noches de Música en el Atrio de San Lorenzo.
- Festival de Música Diversa.
- Folk Segovia.
- Ciclo Música en los Corralillos.
- Ciclo de Conciertos de la Sociedad Filarmónica de Segovia.
- Festival Vete al Fresco.
- Orquesta Sinfónica de Segovia.
- Jornadas Internacionales de Plectro y Guitarra.
- Premio de Folclore Agapito Marazuela.

Artes plásticas

Curso Pintores Pensionados de Segovia.

Literatura

Hay Festival Segovia.

Feria del Libro de Segovia.

Biblioteca de Ciencia y Artillería.

Artes visuales

Segovia Foto.

Future Shorts Segovia.

Ciclo de Cine Social.

Tradiciones

Semana Santa Segoviana.

Festividad de Santa Águeda

Feria Nacional de Artesanía.

Feria Internacional de Cerámica y Alfarería de Segovia

Acciones de carácter educativo-formativo

Festival Universitario de Publicidad "Publicatessen"

Ciclo de Derechos Humanos y Cine.

4. Asignación de competencias propias de la Concejalía de Turismo y la Empresa Municipal de Turismo

Como consecuencia de la coincidencia del Concejal delegado de Cultura y el de Turismo y por el hecho de la compatibilidad de actividades en las dos áreas, al Técnico solicitado se le asignarán también competencias propias de la Concejalía de Turismo y la Empresa Municipal de Turismo, en concreto: elaboración de convenios, contratos, subvenciones, pliegos de condiciones y procedimientos administrativos en general.

A la normal actividad del Departamento se unirán las derivadas, si procede, del **Plan de Sostenibilidad Turística**. Este Plan ha sido solicitado por la Concejalía de Turismo y, en el caso de que sea concedido, supondrá una importante inversión de cerca de cuatro millones de euros, y un notable aumento de las necesidades de gestión y administración del Departamento.

Dado que la Concejalía de Turismo tiene encomendadas entre otras funciones la **promoción turística de la ciudad** a través de diferentes canales de promoción, los proyectos y acciones que se plantean



realizar desde la Concejalía de Turismo, en coordinación con la Empresa Municipal de Turismo están enfocados fundamentalmente a promocionar la ciudad y captar turistas nacionales y extranjeros.

El grueso de la **promoción turística** se continuará realizando de la mano de las diferentes Redes de Promoción Turística de las que Segovia forma parte (Red de Juderías, Ciudades Patrimonio, Saborea España, Ciudades Ave etc,,..)

Además, se seguirán impulsando y potenciando actuaciones entre las que se destaca: Promocionar el **turismo gastronómico** en Segovia, bajo la marca de **Saborea Segovia**, difundir el **patrimonio literario** de la Ciudad, a través de la figura de Antonio Machado, promoción del **turismo industrial** en relación a la Real Casa de Moneda, fomentar del sistema del Calidad turística en destinos (**SICTED**) para los servicios y productos turísticos de la ciudad, contrato de colaboración para la realización del Festival de Globos, gestión de rodajes en Segovia a través de Segovia Film Office, gestión de Turismo idiomático a través de la Uned, gestión del turismo de congresos a través de la Oficina Segovia Convention Bureau, mantenimiento de la Real Casa de Moneda, el Centro didáctico de la Judería y las señales informativas turísticas.

Datos todos ellos de relevancia habida cuenta, como ha ocurrido en otras Concejalías, se ha pretendido la coordinación de la organización política con la administrativa por lo que las Concejalías pueden compartir los medios existentes en el ámbito de sus responsabilidades, así como consecuencia de la coincidencia de la Concejalía delegada de Cultura y la de Turismo y por el hecho de la compatibilidad de actividades en las dos áreas, al Técnico solicitado se le asignarán también competencias propias de la Concejalía de Turismo, en concreto: elaboración de convenios, contratos, subvenciones, pliegos de condiciones y procedimientos administrativos en general, y las derivadas, si procede del Plan de Sostenibilidad Turística, se establece que la plaza de Administración especial A1 cuya existencia se propone deberá asumir las funciones propias de su categoría no sólo en el departamento de Cultura sino también como apoyo al departamento municipal de Turismo con las modificaciones que en la actual estructura del organigrama de puestos de trabajo se han realizado, sustituyendo con ello el apoyo del Técnico asesor jurídico de Cultura y del Técnico de Patrimonio Histórico en Turismo.

5. Análisis de la posibilidad de modificación de plantilla

Se da la circunstancia para la propuesta que se formula de:

- La probada necesidad de la Concejalía de contar con un apoyo jurídico y de gestión conforme detalladamente consta en el expediente.
- Que es insuficiente el apoyo que se ha venido proporcionando desde otros puestos de trabajo de TAG (Secretaría o Patrimonio Histórico).
- Que se cuenta con un puesto vacante para ser transformado conforme a las prioridades que en materia de organización marca la Corporación.

El proyecto de Ley de Presupuestos para el ejercicio 2021 se redacta en esta materia de forma similar al Real Decreto Ley 2/2020 de 21 de enero por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, en lo que respecta a la adecuación retributiva de carácter individual y excepcional.

Así establece en el art. 18.7 “Lo dispuesto en los apartados anteriores **debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional,** 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”

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 art. 90.1 de la Ley 7/1985 de 2 de abril de Bases de Régimen Local ya señalado en los antecedentes que permanece inalterado por la Ley 27/2013 de 27 de diciembre de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local. En él se establece que 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 llevan su organización de acuerdo con el ordenamiento jurídico.

Así, 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.

Propuesta de modificación de plaza de plantilla.- Efectos de la modificación.

La propuesta que se realiza por parte de esta dependencia municipal parte no del aumento de plantilla sino de la transformación de plaza adscrita a la propia dependencia constatada la prioridad de que se pueda dar cumplimiento a los compromisos futuros para asumir las competencias que tiene encomendadas.

Así la propuesta lo es de:

CREACIÓN: De una plaza de personal funcionario de Técnico, grupo A, Subgrupo A1, Escala de Administración General, subescala Técnica, nivel de complemento de destino 24.

AMORTIZACIÓN: De una plaza de personal laboral fijo de ayudante de espacios y actividades culturales, Grupo E, Escala de administración especial, subescala servicios especiales, categoría de Ayudante. Creada en el presupuesto de 2017, por acuerdo plenario de 3 de febrero de 2017.

El Departamento considera necesario amortizar dicha plaza, ya que la evolución de la actividad del Departamento, como se ha venido justificando en este escrito, ha demostrado la necesidad mayor de una figura como la de Técnico de Administración General para el correcto desarrollo de las labores encomendadas a la Concejalía.



Características de la plaza:

A.- CLASIFICACIÓN

La plaza a crear estará clasificada en la plantilla municipal con las características que establece el art. 169 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, en cuyo apartado 1 se señala que a los funcionarios de la escala de Administración General del corresponde el ejercicio de la actividad administrativa de nivel superior

B.- COSTE ECONÓMICO DE LA PROPUESTA DE CREACIÓN

A.- Coste anual de la plaza de Técnico de Administración General, cuya creación se propone.

Retribuciones: 40.341,18

Seguridad Social: 12.586,44

B.- Coste anual de la plaza de Ayudante de Espacios y Actividades culturales, que será objeto de amortización.

Retribuciones: 20.879,46

Seguridad social: 6.587,52

Coste de la propuesta de creación de la plaza de funcionario en la plantilla del Ayuntamiento de Segovia de Técnico de Administración General vinculada al Área 5B.- Cultura

Retribuciones: 19.461,72

Seguridad social: 5.998,92

El Ayuntamiento de Segovia ha realizado la valoración de sus puestos de trabajo siguiendo el Método Hay, a través de un prolongado proceso técnico de trabajo que se inició entre el mes de enero de 2001 y julio de 2002.

Valoración, que mantiene su vigencia, siendo indudable la necesidad de su existencia para el establecimiento de las retribuciones complementarias que se establecen por asimilación.

C.- FUNCIONES, ORGANIGRAMA Y RPT

Quedan recogidas las funciones específicas, su dependencia jerárquica y las condiciones de desempeño en los documentos que se recogen a lo largo del presente expediente

6. Procedimiento de aprobación

La aprobación de las modificaciones de plantilla lo son de carácter provisional debiéndose publicar el acuerdo en el BOP con la finalidad de que pueda ser presentado por los interesados las alegaciones que se consideren oportunas.

En el supuesto de no presentarse las alegaciones se elevará automáticamente a definitivo.

Elevado a definitivo se publicará la modificación de la plantilla junto con la RPT en el BOP.



ÁREA 6: SEGURIDAD PUBLICA

A.- SERVICIO DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS

Debe de desaparecer la plaza de plantilla denominada “Plaza de oficial jefe de extinción de incendios” habida cuenta que con la reclasificación y homologación del servicio el acuerdo plenario en sesión celebrada el 24/10/2019 se acordó en este sentido, adjudicándose directamente la plaza de Oficial Superior a aquel que la venía desempeñando.

B.- SERVICIO DE POLICÍA LOCAL

Se propone la modificación de una de las plazas que quedarán vacantes del Servicio de la Policía Local de Policía que viene siendo ocupada por D. Ramón Barreno San Benito, cuya jubilación está prevista para el 13 de marzo de 2021, en plaza de Oficial de policía local con el carácter de primera o segunda actividad, dando la posibilidad de no disminuir el número de plazas de oficiales en primera actividad al ser un número imprescindible para el desempeño del puesto de trabajo.

Como toda modificación de plantilla lo será de carácter provisional, debiéndose publicar en el BOP con la finalidad de que puedan ser presentadas alegaciones por los interesados. En el supuesto de no presentarse se elevará automáticamente a definitivo.

Elevado a definitivo se publicará la modificación de la plantilla junto con la RPT en el BOP.

Las condiciones de la modificación que se propone conlleva que la nueva plaza de Oficial de la policía estará dotada con las retribuciones básicas y complementarias del resto de los puestos del Servicio de tal carácter, asignándose las retribuciones complementarias del complemento específico relacionadas con los turnos/jornadas que corresponden al establecido al puesto de trabajo por asimilación.

Ello da la posibilidad de que pueda darse cobertura dentro del propio Servicio de la policía local a aquella situación de empleados que con la categoría de oficial puedan necesitar la adaptación del puesto por circunstancias físicas en los términos en que esta materia viene regulada en la Ley de coordinación de la policía local, conforme a la nueva redacción que en esta materia se ha establecido por la Ley 9/2003, de 8 de abril, de Coordinación de policías locales de Castilla y León.

Propuesta esta que deberá quedar reflejada en el organigrama y RPT

3.- PLAZAS RESERVADAS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2021

Se incrementan en este ejercicio en dos plazas la reserva de discapacidad en categoría de auxiliar administrativo de Administración General.

CUMPLIMIENTO DE LA RESERVA DE DISCAPACIDAD ACTUALIZADA CON PLANTILLA MODIFICADA PARA EL 2021

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 2021:

Funcionarios: 523 plazas

Laborales: 10 plazas

Personal eventual: 12 plazas

TOTAL PLAZAS EN PLANTILLA: 545

$545 \times 2\% = 10,90$

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 promocioe a Oficial.

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

4 Auxiliar Administrativo, Juan Carlos Bermejo, y tres plazas vacantes

1 Lector de Contador, José Antonio Martín García

TOTAL: 15 Plazas

B.- ORGANIGRAMAS

1.- ORGANIGRAMA DE PUESTOS DE TRABAJO

1.- Se recoge en el organigrama de puestos de trabajo para el 2021 las propuestas que surgen de los acuerdos referentes a plantilla y retribuciones, además se procede a realizar determinadas correcciones o notas complementarias de lo que se indicará.

ÁREA 1.- ADMINISTRACIÓN, PERSONAL, SISTEMAS DE LA INFORMACIÓN Y ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA

Cesa el apoyo que se viene realizando de carácter jurídico al área de cultura dese el puesto de asesoría jurídica de Secretaría.

ÁREA 2.- ECONOMÍA Y HACIENDA



Se recoge en pie de página de la parte de Intervención que la plaza de Administrativo queda a extinguir por la promoción del que acceda al puesto A2 del departamento.

ÁREA 3B.- OBRAS, SERVICIOS, INFRAESTRUCTURAS Y MEDIO AMBIENTE

Se recoge la modificación referente a la plaza de mantenimiento y almacén que pasa a ser de mantenimiento y edificios municipales.

ÁREA 3C.- TRÁFICO, TRANSPORTES Y MOVILIDAD

Se recoge la creación de las plazas de la estación de autobuses y su dependencia con el Jefe de Sección.

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

Asimismo se corrige en el organigrama de puestos el nivel de complemento de destino del Animador Sociocomunitario Grupo C1, que figura en el nivel 20 y debe de figurar en el 21 (téngase en cuenta que este puesto se transformará en Grupo A2)

ÁREA 5A.- PATRIMONIO HISTÓRICO Y TURISMO

Propuesta de mantener nota aclaratoria en organigrama de puestos de trabajo en esta área.

El organigrama del 2020 del área señalada sufrió una modificación de nota a pie de página referente al puesto de Arquitecto.

Su mantenimiento es de interés habida cuenta clarifica las funciones del puesto, por lo que se ha solicitado su inclusión, por los responsables del servicio.

Deberá con ello a pie de página y como nota 3 de dicho organigrama señalarse: (3) Uno de los puestos de Arquitecto de Patrimonio Histórico presta apoyo y colaboración con el área 3A – Urbanismo, Obras y Servicios, en las funciones que le son propias.

Con motivo de la transformación de plaza en Cultura, el apoyo jurídico que desde la Sección de Patrimonio Histórico se realiza a Turismo se suprime.

ÁREA 5B.- CULTURA

Se recoge la creación de la plaza de Técnico de Administración General de Administración, dependiendo del Coordinador de actividades culturales, nivel 24.

Cesa el apoyo jurídico de conformidad a lo señalado en el área 1.

ÁREA 6.- SEGURIDAD CIUDADANA

Policía Local.- Se ajusta el número de plazas de policías y oficiales de policía conforme a la propuesta de modificación de plaza

Extinción de incendios.- Se corrige el pie de página del organigrama dependiendo la observación de plazas suprimidas de Técnico de extinción.

C.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.-

Se introducen las modificaciones de los acuerdos referentes a plantilla y retribuciones. Asimismo se



introducen algunas cuestiones de mejora en el contenido, tal y como se explicará.

A.- PLANTILLA

Plaza de Viceinterventor 1ª, requisitos de desempeño:

Cambio en la RPT:

- En virtud de lo establecido en el R.D. 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 en cuyo artículo 34 se regulan los méritos específicos de los concursos de provisión de puestos de trabajo se regula:

“Artículo 34. Méritos específicos.

1. *Son méritos específicos los directamente relacionados con las características del puesto de trabajo y funciones correspondientes, que garanticen la idoneidad del candidato para su desempeño, así como la superación de los cursos de formación y perfeccionamiento que determinen las Corporaciones Locales sobre materias relacionadas con dichas características y funciones.*

Los méritos específicos formarán parte integrante de la relación de puestos de trabajo de la Entidad Local correspondiente (...).”

Por lo que al objeto de garantizar que la persona que cubra el puesto de trabajo tenga la necesaria experiencia en puestos de trabajo similares, se incluyan como méritos específicos los siguientes:

- Desempeño efectivo de puesto de trabajo de Interventor, o puestos de funciones de colaboración a la Intervención, en municipios de más de 50.000 habitantes.

Ello conllevará que se valore en los concursos esta experiencia estableciéndose en las convocatorias que se realicen por la Alcaldía esta, que podría ser de 0,075 puntos/mes hasta un máximo de 1,5 puntos.

- Cambio en la clasificación del puesto de trabajo de Jefe de la Recaudación ejecutiva pasando de la escala de Administración Especial, Técnico Superior, Asesor Jurídico, a Técnico de Administración General.

- Se reflejan las plazas de nueva creación de Tráfico, Transportes y Movilidad recogiendo denominación, forma de desempeño (turnos y jornada) que han quedado reflejadas anteriormente en el expediente.

- Se modifica la denominación y nivel de complemento de destino del puesto de Jefe de mantenimiento y almacén, pasando a Jefe de mantenimiento, almacén y edificios municipales. Se mantiene la titulación exigida para el desempeño del puesto de trabajo.

- Se tiene en cuenta la propuesta de modificación de la plaza de la Policía Local reflejando el carácter de segunda actividad.

- Se debe recoger el cambio de un operario de actividades culturales por una plaza de Técnico de Administración, Escala de Administración General, nivel 24.

- Se corrige el error detectado en acuerdo plenario de 28 de febrero de 2020 referente a la forma de



provisión de puestos de trabajo con niveles de complemento de destino 26 en donde no se recogió en la clasificación acordada el puesto de Jefe de Sección de contabilidad y presupuestos.

Este puesto, en consecuencia con el resto del expediente y el puesto de trabajo del mismo nivel de la Intervención de fondos municipales se propone tenga reconocido en la relación de puestos de trabajo como forma de provisión el CONCURSO, sin perjuicio de que pudiera llevar a cabo estudios oportunos para establecer que pudiera tener un “concurso específico”.

- Se incrementa en dos plazas las de reserva de discapacitados en categoría de auxiliar administrativo pasando a 15 plazas las reservadas a discapacidad.

B.- RETRIBUCIONES

- Se incrementan las retribuciones en la RPT de conformidad a la propuesta de la Ley de Presupuestos para el ejercicio 2021 en 0,90 %.

- Se formaliza un cambio en el concepto de abonos secretarías de órganos colegiados pasan a abonarse del concepto de gratificación al de productividad.

- Se incorporan los acuerdos que afectan al expediente de modernización (última fase de abono en el ejercicio 2021)

- Se incorpora la última fase del expediente elaborado para el Servicio de extinción de incendios con respecto a la aplicación de la Ley 2/2019, de 14 de febrero, en lo que afecta al 2021 para el establecimiento de escalas, cuerpos y categorías y su integración.

- Complementos específicos por guardias localizadas y presenciales para el servicio, asimismo, de extinción de incendios.

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

A.- CREACIÓN

- Se propone la creación de la ficha descriptiva del Animador Socio – Comunitario, Grupo A2, al no estar redactada la misma.

- Creación de ficha de Auxiliar Administrativo jefe de grupo “responsable de la estación de autobuses”.

- Propuesta de ficha descriptiva de Técnico de Administración General, Grupo A1 en Cultura

B.- MODIFICACIÓN DE FICHAS DESCRIPTIVAS EXISTENTES-

- Modificar la ficha del puesto de trabajo que viene desempeñando Alfredo Toledo Vita, en el apartado referente al “puesto de superior inmediato”. Pone: “Jefe de Sección del área 3A” y debe de poner “Jefe del Servicio de Urbanismo área 3A”

- Propuesta de modificación de ficha descriptiva de portero de colegio.- Se adjunta ficha descriptiva del puesto de trabajo de portero de colegio a propuesta del Servicio señalando que existe conformidad de los afectados por los cambios propuestos.

- Propuesta de modificación de la ficha descriptiva de Jefe de mantenimiento, almacén y edificios municipales.



- Propuesta de modificación de ficha de Jefe de Recaudador ejecutivo
- Modificación de la ficha de Jefe de Sección de Patrimonio Histórico en lo que respecta al apoyo jurídico a Turismo que se suprime.
- Modificación de la ficha del Técnico de apoyo a Secretaría en lo que se refiere al apoyo jurídico de Cultura que desaparece.

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.

B.- PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA CORPORACIÓN PARA EL AÑO 2021, AL QUE SE INCORPORAN LOS SIGUIENTES ANEXOS:

ANEXO I.- HOJA DE CALCULO SOBRE VALORACIÓN DEL CAPITULO I

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 21 de enero de 2020 se publicó en el B.O.E. el Real Decreto Ley 2/2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, que fueron tenidas en consideración de las propuestas de retribuciones 2020, sin que hasta la fecha se haya aprobado documento similar para el ejercicio 2021.

3.- Se va a tener en consideración el proyecto de Presupuestos Generales del Estado para el 2021 en todo lo que sea posible, conforme se irá haciendo referencia a lo largo del expediente.

Siempre bajo la consideración de que los principios de abonos establecidos en la última Ley presupuestaria coincide con el proyecto del ejercicio 2021.

4.- Se propone un incremento retributivo del 0,90%.

5.- Se mantiene en el proyecto de la Ley de Presupuestos, art. 18.7:

“Siete.- Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones



retributivas que, con carácter singular y excepcional, 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”.

6.- Deben ser tenidos en consideración todos los compromisos anteriormente adquiridos por la Corporación para el abono en el ejercicio 2021:

A.- Expediente 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.

B.- Expediente de modernización de esta Administración en la actualización de los complementos de destino.

Las propuestas preparadas por el Equipo de Gobierno han sido puestas en conocimiento de la Mesa de Negociación celebrada el pasado 2 de diciembre de 2020, 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, e informados favorablemente por unanimidad de todas las secciones sindicales.

Cálculo de costes del presupuesto para el 2021 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.- DETERMINACIÓN DE CARGOS CON DEDICACIÓN

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 2/2020, de 21 de enero, 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 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 municipal de habitantes se encuentra entre 50.001 a 75.000 y que asciende a 70.537,19 € para el ejercicio 2020.

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 %.

Siendo la cuantía máxima establecida para la Corporación la de 62.546,12 € en el ejercicio 2020.

Cuantía que a pesar de las previsiones que pueda introducir de incremento la Ley de Presupuestos generales del Estado para el 2021 NO va a ser aplicada a los miembros de la Corporación manteniéndose las cuantías aprobadas para el ejercicio 2020.

Téngase en cuenta que en el proyecto de la Ley de Presupuestos señalada para el ejercicio 2021 establece en la Disposición adicional vigésimo novena el Régimen de Retribuciones de los miembros de las corporaciones locales.

Se marca dentro de la escala de población de esta capital que el límite máximo total que podrían percibir los miembros de las corporaciones locales sería de 71.172,02 €.

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, señalándose para nuestro ámbito de población, ya indicado 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 se realizará en el ejercicio del 2020 por acuerdo plenario de 29 de noviembre de 2019.

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>DENOMINACIÓN DEL PUESTO</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.- Las retribuciones establecidas para la Corporación son las aprobadas para el ejercicio del 2020, sin proceder a incremento alguno para el ejercicio de 2021.

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



2.- DACIÓN DE CUENTA AL PLENO DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA VIGENTE CON RESPECTO A LOS LIMITES RETRIBUTIVOS DE LOS MIEMBROS DE LAS CORPORACIONES LOCALES PARA EL EJERCICIO 2021.-

El artículo 18 del Real Decreto Ley 2/2020, de 21 de enero, 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 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 municipal de habitantes se encuentra entre 50.001 a 75.000 y que asciende a 70.537,19 € para el ejercicio 2020.

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 %.

Siendo la cuantía máxima establecida para la Corporación la de 62.546,12 € en el ejercicio 2020.

Cuantía que a pesar de las previsiones que pueda introducir de incremento la Ley de Presupuestos generales del Estado para el 2021 NO va a ser aplicada a los miembros de la Corporación manteniéndose las cuantías aprobadas para el ejercicio 2020.

Téngase en cuenta que en el proyecto de la Ley de Presupuestos señalada para el ejercicio 2021 establece en la Disposición adicional vigésimo noveno el Régimen de Retribuciones de los miembros de las corporaciones locales.

Se marca dentro de la escala de población de esta capital que el límite máximo total que podrían percibir los miembros de las corporaciones locales sería de 71.172,02 €.

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 2021, sin incremento alguno:

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	TOTAL	DEDICACIÓN
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 2021:

A.- 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

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 2021 distribuida por anualidades:

Conforme al siguiente cuadro de distribución, teniendo en cuenta que se verá incrementado con las



previsiones del 0,90% establecidas en el Proyecto de la Ley de Presupuestos para el ejercicio:

	IMPORTE INICIAL DE LA HOMOLOGACIÓN POR PUESTO	IMPORTE FINAL DE LA HOMOLOGACIÓN POR PUESTO (se consideran los % de incremento de las retribuciones en los años 2019 y 2020)	AÑO 2021 (sin aplicar la previsión de incremento de retribuciones para este año de 0,90%) 25%
OFICIAL SUPERIOR	5438,19	5702,33	1.430,85
SUBOFICIAL	5639,67	5.821,85	1.469,24
SARGENTOS			
BÁSICO	5103,79	5.256,33	1.329,51
BÁSICO	5103,79	5.256,33	1.329,51
Leonardo Rojo	5783,83	6.153,91	1.495,17
CABOS			
BÁSICO	4410,73	4.535,71	1.146,50
Básico	4410,73	4.535,71	1.146,50
CESAR ALONSO	4881,83	5.017,31	1.266,73
MIGUEL A. GARCÍA	5470,63	5.619,31	1.418,91
FELICÍSIMO RODRÍGUEZ	5588,39	5.739,71	1.449,29
ERNESTO GÓMEZ	5117,35	5.378,51	1.328,19
ISMAEL FUENTE	5126,79	5.272,83	1.330,99
MIGUEL A. LLORENTE RINCÓN	5126,79	5.272,83	1.330,99
BOMBEROS			
JAVIER POZA SANTAMARIA	3681,63	3.784,82	958,33
IGNACIO DEL POZO MARINAS	3681,63	3.784,82	958,33
JUAN CORTINA VINAGRE	3681,63	3.784,82	958,33
DIEGO GÓMEZ VALVERDE	3681,63	3.784,82	958,33
BOMBERO BÁSICO	3681,63	3.784,82	958,33
BOMBERO BÁSICO	3681,63	3.784,82	958,33



BOMBERO BÁSICO	3681,63	3.784,82	958,33
BOMBERO BÁSICO	3681,63	3.784,82	958,33
Diego Llorente Fernandez	4.387,47	4.507,22	1.139,77
José M. Gómez de Pablos	4.741,47	4.868,42	1.139,77
Fernando Álvarez	4.623,71	4.748,02	1.200,53
Rubén de la Cruz	3.917,15	4.025,62	1.018,81
Julián Ortega	4.742,05	4.868,42	1.230,77
Juan C. Iazaro	4.742,05	4.988,82	1.230,77
José L. Matarranz	4.742,05	4.868,42	1.230,77
Manuel Mediavilla	4.742,05	4.868,42	1.230,83
Jose L. González	4.742,05	4.988,82	1.230,77
Luis m de Frutos	4.742,05	4.988,82	1.230,77
Jose C. Gomez	4.742,05	4.988,82	1.230,77
Ignacio de Frutos	3.917,15	4.025,62	1.018,81
Mariano Lázaro	4.152,67	4.386,82	1.079,43
Jacobo Casero	3.799,39	4.025,62	988,57
Gonzalo Gonzalez	4.270,43	4.507,22	1.109,67
Noel Marques	3.799,39	4.025,62	988,57
Arturo Rubio	3.799,39	4.025,62	988,57
Ivan Miguelañez	3.917,15	4.146,02	1.018,81
Jesús M Martin	4.505,95	4.627,62	1.170,29
Víctor Calvo	4.270,43	4.507,22	1.109,67
Ivan Serrano	4.152,67	4.386,82	1.079,43
Gonzalo Martín	4.388,19	4.627,62	1.139,91
Jorge Guerra	4.034,91	4.146,02	1.049,19
BOMBERO BÁSICO	3681,63	4.507,22	1.109,67

52.103,80

B.- EXPEDIENTE DE MODERNIZACIÓN DE ESTA ADMINISTRACIÓN CON EL ESTABLECIMIENTO DE NUEVO COMPLEMENTO ESPECÍFICO BÁSICO, SEGÚN EL NIVEL DE COMPLEMENTO DE DESTINO RECONOCIDO EN 2018, SU APLICACIÓN EN EL EJERCICIO 2021.

A.- ANTECEDENTES



A.1.- APLICACIÓN PAULATINA DEL LLAMADO EXPEDIENTE DE MODERNIZACIÓN Y MEJORA DE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS Y DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA. -

El acuerdo plenario nº 13/110 de fecha 1 de junio de 2009 recogió los acuerdos del Ayuntamiento / Sindicatos referentes al acuerdo arriba epigrafiado.

Del mismo debe de destacarse que:

"(...)

El Ayuntamiento de Segovia y los representantes sindicales firmantes del presente acuerdo, comparten el interés por modernizar la Administración actual y desarrollar el Estatuto Básico del Empleado Público, adaptándolo a las particularidades y necesidades propias de la organización y del personal que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Segovia, en lo que respecta a las competencias que le son propias.

El acuerdo está basado en los siguientes objetivos: la mejora de la calidad de los servicios prestados a los ciudadanos, la innovación tecnológica y la gestión eficaz y moderna de los empleados públicos. De forma que dé respuesta a las necesidades de la administración actual y satisfaga las expectativas e interés profesionales de los empleados públicos.

El Ayuntamiento en Pleno aprobó el 22 de diciembre del año 2002, el expediente de valoración de puestos de trabajo, en el punto cuarto consta "el compromiso de los Sindicatos y la Corporación de que todos los acuerdos que en el futuro puedan adoptarse con respecto a la valoración de puestos de trabajo, tengan en cuenta la equidad externa, llegando a la media ponderada de los puestos de trabajo de la Comunidad de Castilla y León".

Así, ultimada la valoración de los puestos de trabajo procede avanzar en otro elemento básico de análisis de las retribuciones consistente en su comparación con la tendencia retributiva de organizaciones que presentan características similares.

Se considera la valoración lograda como "valoración de mínimos" y se inicia un nuevo proceso que no tiene que mantener los mismos principios y concreciones del anterior.

Se entra en una nueva fase de valoración cuyos planteamientos y desarrollo en lo que se refiere a las cuantías económicas de las retribuciones complementarias vendrá condicionado por las disponibilidades económicas municipales.

Recordando el principio técnico básico de que los puestos se describen y valoran "aquí y ahora" deberá precisarse y concretarse las cuantías económicas y los efectos en el tiempo de cada concepto retributivo complementario.

La gestión de personal, conforme a todas estas reglas y las que las desarrollen con la misma finalidad, podrá ganar en eficiencia y equidad, lo que ha de traducirse en una mejora de los servicios.

En base a las anteriores consideraciones, el Ayuntamiento de Segovia y los representantes sindicales presentes en la Mesa de Negociación

ACUERDAN:

PRIMERO: *negociar un Pacto que regule las relaciones jurídico-laborales entre el Ayuntamiento de Segovia y el personal al servicio del Ayuntamiento.*



SEGUNDO: *adecuar las retribuciones en el Complemento de Destino que atienden a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, teniendo en cuenta a la media ponderada de los puestos de trabajo de los Ayuntamientos de Castilla y León (...)*

(Estableciéndose plazos de aplicación) (...)

“CUARTO: *los empleados del Ayuntamiento se comprometen a participar en la elaboración de propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que están destinados, y a colaborar en los proyectos de modernización y mejora de los servicios propuestos por el Ayuntamiento.*

QUINTO: *Supresión de la Mesa de seguimiento para la valoración de los puestos de trabajo, creada por acuerdo Plenario de 22 de diciembre de 2002.*

Después de siete años de funcionamiento y a propuesta de la misma, por mayoría de sus componentes, se propone su desaparición considerándose que todos los temas de valoración que supongan modificaciones o nuevos criterios se realicen por la mesa de negociación, única competente y la aplicación de la valoración con los mismos criterios y adaptación a circunstancias se aprobará por el órgano competente previo informe de los órganos de representación: Junta de Personal y Delegados de Personal.” (...)

A.2.- EVOLUCIÓN DE LA APLICACIÓN DE LA MODERNIZACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA.

1.- ANTERIOR AL EJERCICIO 2018

Considerando que el **acuerdo plenario de 1 de junio de 2009** recogió los acuerdos para la mejora de la calidad de los servicios públicos y de las condiciones laborales de los empleados del Ayuntamiento de Segovia, acuerdo frutos de la negociación con las secciones sindicales en sesiones celebradas los días 10 de febrero, 24 de marzo, 14 y 30 de abril, 13 y 27 mayo, así como la mesa de valoración de 27 mayo.

Tras la aplicación de forma paulatina de dicho acuerdo, en lo que al nivel de complemento de destino se refería de los entonces puestos de trabajo con niveles 12 a 18, la mesa de Negociación, en sesión celebrada el 19 de mayo de 2011, acordó la aplicación del acuerdo de modernización en lo que respecta a la actualización del complemento específico básico de los mismos puestos de trabajo que ya fueron afectados por la modificación en el nivel de complemento de destino.

Siendo interés de esta Corporación Municipal iniciar cuanto antes el abono de los acuerdos entonces adoptados en 2011, en relación con el complemento específico básico y el valor de los precios de noches y festivos, cuya aplicación fue suspendida por acuerdo plenario de carácter provisional de 3 de julio de 2012, elevándose a definitivo en el pleno de 1 de octubre de 2012, dándose publicidad en el BOP Segovia con fecha 31 de octubre de 2012.

En el ejercicio 2017 se aplicó el acuerdo a los puestos de trabajo con los niveles 13 al 16.

2.- APLICACIÓN EN EL EJERCICIO 2018

Considerando, las propuestas sobre aplicación para el ejercicio 2018 y siguientes del expediente de modernización. Documento negociado con los sindicatos, en virtud de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2018, acuerdos adoptados para los ejercicios 2019 a 2021.



Acuerdo plenario de 7 de septiembre de 2018, acuerdo nº 211, aplicación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2018 al personal al servicio de la corporación, aplicación del 0,20 % de la masa salarial para la finalización del expediente de modernización revisión complemento específico de diversos puestos de trabajo.

Acuerdo plenario de 28 de diciembre de 2018, aplicación efectiva para el año 2018 del expediente de modernización (se abonó el 70% de lo previsto). Afectando a los puestos de trabajo de Administrativo de Administración General y al importe del complemento específico básico

Acuerdo plenario de 1 de febrero de 2019 de actualización de retribuciones del personal al servicio de la Corporación (se asume el 30% restante del acuerdo plenario de 28 de diciembre de 2018) finalizando con este acuerdo los abonos acordados para el ejercicio 2018.

3.- APLICACIÓN EN EL EJERCICIO 2019.

Acuerdo plenario de 24 de octubre de 2019, en relación con el nuevo complemento específico básico que afectó a los puestos de trabajo de Administrativo Jefe de Grupo y de Programador, quedando establecido para ambos puestos de trabajo el complemento específico básico.

En este acuerdo plenario, además se adoptaron acuerdos referentes a:

1.- Policía Local, en lo que se refiera a agentes y oficiales, en ambos casos se acordó el nuevo complemento específico básico, de conformidad al nuevo complemento de destino que fue reconocido en el 2018.

Este complemento específico se propuso sea abonado en los ejercicios 2019, 2020 y 2021, abonando un tercio de la cantidad en cada ejercicio con los incrementos retributivos establecidos en cada ejercicio.

2.- Otros servicios: Jefe de programador y Animador socio-comunitario en los que se acuerda, al igual que en los anteriores puestos que el complemento específico lo sea para los ejercicios 2019 a 2021.

En este año 2019 queda finalizado el proceso de modernización para los puestos de Administrativos Jefe de Grupo y Programadores.

4.- APLICACIÓN EN EL EJERCICIO 2020.

Acuerdo plenario de 27 de marzo de 2020, en el que se recoge la evolución de la aplicación de acuerdo de modernización anterior al ejercicio 2018, en los ejercicios 2018 y 2019 y acuerda la aplicación en el ejercicio 2020.

Este complemento específico se propuso sea abonado en los ejercicios 2019, 2020 y 2021, abonando un tercio de la cantidad en cada ejercicio con los incrementos retributivos establecidos en cada ejercicio.

Este acuerdo plenario, adopta acuerdos referentes al año 2020, en relación con los siguientes puestos de trabajo;

1.- Policía Local, en lo que se refiera a agentes y oficiales, en ambos casos se acordó el nuevo complemento específico básico, de conformidad al nuevo complemento específico que fue reconocido en el 2020.

Agentes de Policía Local, complemento específico básico a 31 de diciembre de 2020; 745,43 euros al mes.



Oficiales de Policía Local, complemento específico básico a 31 de diciembre; 937,93 euros al mes.

2.- Otros servicios: Jefe de programador y Animador socio-comunitario en los que se acuerda, al igual que en los anteriores puestos el complemento específico para el ejercicio 2020.

Jefe de programador complemento específico básico a 31 de diciembre; 933,56 euros al mes.

Animador sociocomunitario, complemento específico básico a 31 de diciembre; 933,56 euros al mes.

B.- PROPUESTA DEL EXPEDIENTE DE MODERNIZACIÓN APLICACIÓN EN EL EJERCICIO 2021.

B.1.- JUSTIFICACIÓN JURÍDICA DE LA APLICACIÓN DEL EXPEDIENTE .

Se mantiene para el ejercicio 2021, y hasta la aprobación de la norma que la sustituya la vigencia del Real Decreto Ley 2/2020 de 21 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, en la redacción del artículo 3, en relación con los gastos de personal al servicio del sector público y su apartado siete

Asimismo, el proyecto de presupuestos Art 18. apartado siete, en relación con la adecuación retributiva de carácter individual y excepcional, con idéntica redacción a la dada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, Ley 6/2018, art. 18, apartado siete, cuya vigencia se mantiene con el carácter de prorrogados, con el siguiente contenido:

“Lo dispuesto en los apartados anteriores **debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional**, 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”.

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.

B.2.-ESTABLECIMIENTO DE NUEVO COMPLEMENTO ESPECIFICO BÁSICO PARA EL AÑO 2021, SEGÚN EL NIVEL DE COMPLEMENTO DE DESTINO RECONOCIDO EN 2018.

Servicios municipales afectados en la aplicación del expediente en 2021.

A.- POLICÍA LOCAL

B.- OTROS SERVICIOS, (Informática y Servicios Sociales)

A.- EN POLICÍA LOCAL.

1.- Agentes de Policía Local, nivel de complemento de destino del puesto 19.

El importe, del complemento específico básico, a 31 de diciembre de 2018 fue de 630.66 euros mensuales. La propuesta de incremento fue de 125 euros mensuales, llegando de un importe de 755.68 euros mensuales en el año 2021.

El abono se realiza por importe de un tercio de total durante los años 2019,2020 y 2021, siendo con ello, este ejercicio 2021, el último año culminando con la aplicación de lo acordado.

Los importes acordados se actualizarán con los incrementos retributivos determinados en las correspondientes leyes de presupuestos generales del estado aprobadas anualmente, sin que, para el ejercicio 2021 se haya aprobado la



correspondiente ley de presupuestos generales del estado, los importes, del complemento específico básico quedaría determinados;
Importe complemento específico básico a 31 de diciembre de 2020: 745,43 euros mensuales

Importe del incremento de la modernización para 2021; 41,67 euros mensuales

Acordado para 2021; $745,43 + 41,67 = 787,10$ euros mensuales.

Número de empleados afectados: 88

Importe anual del incremento del complemento específico básico de la modernización para la categoría de Agente de Policía local; 51.337,44 euros anuales

2.- Oficiales de Policía Local, nivel de complemento de destino del puesto 21.

El importe, del complemento específico básico, a 31 de diciembre de 2018 fue de 821,47 euros mensuales. La propuesta de incremento fue de 114,87 euros mensuales, llegando de un importe de 936,33 euros mensuales en el año 2021.

El abono se realiza por importe de un tercio de total durante los años 2019, 2020 y 2021, siendo con ello, este ejercicio 2021 el último año, culminando con la aplicación de lo acordado.

Los importes acordados se actualizarán con los incrementos retributivos determinados en las correspondientes leyes de presupuestos generales del estado aprobadas anualmente, sin que, para el ejercicio 2021 se haya aprobado la correspondiente ley de presupuestos generales del estado, los importes, del complemento específico básico quedaría determinados;

Importe complemento específico básico a 31 de diciembre de 2020: 937,93 euros mensuales

Importe del incremento de la modernización para 2021; 38,29 euros mensuales

Acordado para 2021; $937,93 + 38,29 = 976,22$ euros mensuales.

Número de empleados afectados: 12

Importe anual del incremento del complemento específico básico de la modernización para la categoría de Oficial de Policía local; 6.432,72 euros anuales

B.- EN OTROS SERVICIOS

1.- Jefe de programadores, nivel de complemento de destino del puesto 21.

El importe, del complemento específico básico, a 31 de diciembre de 2018 fue de 821,47 euros mensuales. La propuesta de incremento fue de 108,52 euros mensuales, llegando de un importe de 930,00 euros mensuales en el año 2021.

El abono se realiza por importe de un tercio de total durante los años 2019, 2020 y 2021, siendo con ello, este ejercicio 2021 el último año, culminando con la aplicación de lo acordado.

Los importes acordados se actualizarán con los incrementos retributivos determinados en las correspondientes leyes de presupuestos generales del estado aprobadas anualmente, sin que, para el ejercicio 2021 se haya aprobado la correspondiente ley de presupuestos generales del estado, los importes, del complemento específico básico quedaría determinados;

Importe complemento específico básico a 31 de diciembre de 2020: 933,56 euros mensuales

Importe del incremento de la modernización para 2021; 36,17 euros mensuales

Acordado para 2021; $933,56 + 36,17 = 969,73$ euros mensuales.

Número de empleados afectados: 2

Importe anual del incremento del complemento específico básico de la modernización para la categoría de Jefe de programadores; 1.012,76 euros anuales

2.- Animador sociocomunitario, nivel de complemento de destino del puesto 21.



El importe, del complemento específico básico, a 31 de diciembre de 2018 fue de 821,47 euros mensuales. La propuesta de incremento fue de 108,52 euros mensuales, llegando de un importe de 930,00 euros mensuales en el año 2021. El abono se realiza por importe de un tercio de total durante los años 2019, 2020 y 2021, siendo con ello, este ejercicio 2021 el último año, culminando con la aplicación de lo acordado.

Los importes acordados se actualizarán con los incrementos retributivos determinados en las correspondientes leyes de presupuestos generales del estado aprobadas anualmente, sin que, para el ejercicio 2021 se haya aprobado la correspondiente ley de presupuestos generales del estado, los importes, del complemento específico básico quedaría determinados;

Importe complemento específico básico a 31 de diciembre de 2020: 933,56 euros mensuales

Importe del incremento de la modernización para 2021; 36,17 euros mensuales

Acordado para 2021; $933,56 + 36,17 = 969,73$ euros mensuales.

Número de empleados afectados: 1

Importe anual del incremento del complemento específico básico de la modernización para la categoría de Animador sociocomunitario; 506,38 euros anuales

C.- CUADRO RESUMEN DEL COSTE DEL EXPEDIENTE DE MODERNIZACIÓN DESDE 2019 Y PARA EL EJERCICIO 2021

PUESTOS DE TRABAJOS AFECTADOS	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	Número de empleados afectados
A.- Administrativo Jefe de Grupo	7.216,65			8
B.- Programador	1.804,16			2
C.- Agentes de Policía Local	45.880,92	52.364,19	51.337,44	88
D.- Oficiales de la Policía Local	5.797,34	6.700,24	6.432,72	12
E.- Jefes de Programadores	914,13	1.033,02	1.012,76	2
F.- Animador Sociocomunitario	457,07	516,51	506,38	1
G.- Administrativo de Mercados y Servicios Sociales	23,64			1
TOTAL ANUAL	62.093,90	60.613,95	59.289,30	

EJERCICIO 2021

Retribuciones

Seguridad Social TOTAL



Policía Local	57.770,16	21.166,99	78.937,15
Otros servicios	1.519,14	486,12	2.005,26
	59.289,30	21.653,11	80.942,41

Estas cuantías de 2021 se verán incrementadas conforme establezca la Ley de Presupuestos para el 2021 cuyo proyecto establece el 0,90%.

D.- EVOLUCIÓN DEL PROCESO DE MODERNIZACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS EN LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA.

En los puestos de trabajo afectados por el proceso de modernización y actualización de sus retribuciones complementarias queda cerrada cualquier posibilidad de nueva negociación, actualización de las mismas, hasta completarse el expediente de modernización del resto de puestos de trabajo existentes en la Relación del Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Segovia.

Finalizado en el ejercicio 2021 los puestos de trabajo hasta nivel 20, quedaría pendiente del 22 en adelante hasta completar su cierre con el nivel 30.

4.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD PARA EL EJERCICIO 2021.-

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 2021 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.

Secretarías delegadas y complemento de productividad

Se realiza propuesta de modificación del concepto de abono de las Secretarías delegadas habida cuenta se estima su abono está más relacionado, con carácter general, con las retribuciones complementarias de productividad que como gratificación extraordinaria, concepto por el que se venía abonando, habida cuenta el concepto de gratificación tiene como notas características a resaltar:

- No pueden ser fijos en su cuantía ni periódico en su devengo
- Deben de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo

Cambio en el concepto de abono de cuantías establecidas por abono de secretarías de órganos colegiados

De conformidad a lo decretado en su día (24 de noviembre de 1988 y 14 de marzo de 1991), los abonos por desempeño de funciones de secretarías de las comisiones informativas y asistencia a las mismas o a órganos colegiados asimilados se deben de abonar en el complemento de productividad y no en el concepto de gratificación, se trata de secretarías desempeñadas en todo caso por empleado municipal.

Se considera que son mayores tareas asignadas a los empleados municipales, por cuantías fijas y no en función de horas de trabajo realizadas fuera de jornada pudiendo coincidir o no con esta.

Funciones “a mayores” del puesto de trabajo que tienen encomendado y cuyo engarce en el concepto económico debe de producirse en el de productividad, de conformidad a la regulación establecida en el art. 5 del Real Decreto 861/1986 de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, retribuyendo el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, en circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

No experimentarán incrementos los complementos de productividad que tengan duración limitada en el tiempo por circunstancias concretas.

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, términos recogidos en anteriores ejercicios.

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 continua 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 PRE/1310/2019 de 16 de diciembre por la que se regulan los distintos tipos de colaboración no permanente de actividades organizadas por la Escuela de Administración Pública de Castilla y León (ECLAP) y se determina el régimen de indemnizaciones por esta colaboración y las cuantías correspondientes.

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.-

Como en años anteriores el proyecto de Ley de Presupuestos para el año 2021 mantiene los términos anteriores con respecto al asunto epigrafiado en el art. 18.4.

“18.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.

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
2020	238.378,76+232.568,12 (1)	0	470.946,88 €
2021	218.283,06+218.674,68	0	436.957,74 €

(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 2020/2021.

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 2020/2021 en sector público local:

PRESUPUESTOS CONTRATADOS

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

8.- SERVICIO DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS.-

Guardias localizadas y presenciales

TABLAS DE PRECIOS



Precios 2010 (0,3%)		Bombero	Cabo	Sargento	Precios 2021	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%)	TOTAL	BÁSICO	JORNADA		Precios 2021	TOTAL	BÁSICO	JORNADA	cod jornada
Bombero	712,274333	562,8775	149,39685		Bombero	812,947424	560,12	252,83	16150
Cabo	781,728495	632,3316	149,39685		Cabo	998,007424	745,18	252,83	18150
Sargento	1045,91988	896,523	149,39685		Sargento	1023,39	978,11	45,28	20150
					Suboficial	1020,75	1.020,75		
Nombre /SUBOFICIAL	Nº Localizadas	Nº presenc.	Tot. Loca.	Tot.Presen	TOTAL L+P	Dedica. Mes	Es.Total Mes	Es.Total Año	Cod.Espcifico
Javier Delgado González (comision serv)	Según dedicación 1-C	3	5.935,07	1.157,61	7.092,68	506,62	1.527,37	21.383,18	422
							1.527,37		
Nombre / SARGENTO	Nº Localizadas	Nº presenc.	Tot. Loca.	Tot.Presen	TOTAL L+P	Dedica. Mes	Es.Total Mes	Es.Total Año	Cod.Espcifico
VACANTE	122	0	5.751,44	0,00	5.751,44	410,82	1.434,21	20.078,90	
VACANTE	122	3	5.751,44	1.018,55	6.769,99	483,57	1.506,96	21.097,45	
Leonardo Rojo Manzano	122	3	5.751,44	1.018,55	6.769,99	483,57	1.506,96	21.097,45	
							4.448,13	62.273,81	
Nombre / CABO	Nº Localizadas	Nº presenc.	Tot. Loca.	Tot.Presen	TOTAL L+P	Dedica. Mes	Es.Total Mes	Es.Total Año	Cod.Espcifico
Gonzalo Gonzalez Garrido	60	0	7.434,70	0,00	7.434,70	531,05	1.529,06	21.406,80	
Cesar Alonso Pastor	55	0	6.815,14	0,00	6.815,14	486,80	1.484,80	20.787,24	
Miguel A. García Peña	55	6	6.815,14	1.853,11	8.668,25	619,16	1.617,17	22.640,35	
Felicisimo Rodriguez Herrero.	50	3	6.195,58	926,56	7.122,14	508,72	1.506,73	21.094,24	
Jorge Guerra Vacante (Juan Otero)	40	0	4.956,46	0,00	4.956,46	354,03	1.352,04	18.928,57	
Ismael Fuentes Agudo	60	4	7.434,70	1.235,41	8.670,10	619,29	1.617,30	22.642,21	
Jacobo Casero de la Fuente	55	0	6.815,14	0,00	6.815,14	486,80	1.484,80	20.787,24	
Ernesto Gómez García	55	2	6.815,14	617,70	7.432,84	530,92	1.528,92	21.404,95	
VACANTE	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	998,01	13.972,10	
							12.120,83	169.691,61	
Nombre / BOMBERO	Nº Localizadas	Nº presenc.	Tot. Loca.	Tot.Presen	TOTAL L+P	Dedica. Mes	Es.Total Mes	Es.Total Año	Cod.Espcifico
Tomas Gomez Sanz	50	2	5.843,70	581,62	6.425,32	458,95	1.271,90	17.806,58	
Noel Marques	48	0	5.609,95	0,00	5.609,95	400,71	1.213,66	16.991,22	
Ivan Garcia del Vado	55	6	6.428,07	1.744,85	8.172,92	583,78	1.396,73	19.554,18	
Javier Poza Santamaria	55	2	6.428,07	581,62	7.009,69	500,69	1.313,64	18.390,95	
Vacante Baja (Juan Crespo)	55	12	6.428,07	3.489,69	9.917,77	708,41	1.521,36	21.299,03	



Ignacio del Pozo Marinas	40	9	4.674,96	2.617,27	7.292,23	520,87	1.333,82	18.673,50		
Juan Cotrina Vinagre	55	6	6.428,07	1.744,85	8.172,92	583,78	1.396,73	19.554,18		
José L. Gonzalez San Frutos	40	0	4.674,96	0,00	4.674,96	333,93	1.146,87	16.056,23		
Jose Carlos Gómez Gonzalez	40	0	4.674,96	0,00	4.674,96	333,93	1.146,87	16.056,23		
José Luis Matarranz López	60	12	7.012,44	3.489,69	10.502,14	750,15	1.563,10	21.883,40		
Juan C. Lazaro Melero	61	0	7.129,32	0,00	7.129,32	509,24	1.322,18	18.510,58		
Julian Ortega Tapia	54	0	6.311,20	0,00	6.311,20	450,80	1.263,75	17.692,46		
Luis M. de Frutos Puente	55	3	6.428,07	872,42	7.300,50	521,46	1.334,41	18.681,76		
José M. Gómez de Pablos	0	5	0,00	1.454,04	1.454,04	103,86	916,81	12.835,30		
Ignacio Martín Tejedor	55	12	6.428,07	3.489,69	9.917,77	708,41	1.521,36	21.299,03		
Diego Gomez Valverde	48	1	5.609,95	290,81	5.900,76	421,48	1.234,43	17.282,03		
Fernando Alvarez Alameda	60	2	7.012,44	581,62	7.594,06	542,43	1.355,38	18.975,32		
Adrian Morales Perez	20	6	2.337,48	1.744,85	4.082,33	291,59	1.104,54	15.463,59		
Jesus Martín García	40	2	4.674,96	581,62	5.256,58	375,47	1.188,42	16.637,84		
Gonzalo Martín Coca	40	3	4.674,96	872,42	5.547,39	396,24	1.209,19	16.928,65		
Víctor Calvo Gonzalez	36	0	4.207,47	0,00	4.207,47	300,53	1.113,48	15.588,73		
Ignacio Cañas Gutierrez	55	0	6.428,07	0,00	6.428,07	459,15	1.272,10	17.809,34		
Mariano Lázaro Cubo	65	10	7.596,81	2.908,08	10.504,89	750,35	1.563,30	21.886,15		
Ivan Serrano Díez	55	0	6.428,07	0,00	6.428,07	459,15	1.272,10	17.809,34		
vacante (com. Ser. Jorge Guerra Illana)	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	812,95	11.381,26		
Ruben de la Cruz de la Calle	55	10	6.428,07	2.908,08	9.336,15	666,87	1.479,82	20.717,41		
Ivan Miguelañez Jeronimo	40	7	4.674,96	2.035,65	6.710,62	479,33	1.292,28	18.091,88		
Ignacio de Frutos Flores	0	6	0,00	1.744,85	1.744,85	124,63	937,58	13.126,11		
Arturo Rubio Gonzalez	55	2	6.428,07	581,62	7.009,69	500,69	1.313,64	18.390,95		
Diego Llorente Fernandez	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	812,95	11.381,26		
Alberto del Barrio Rubio	55	10	6.428,07	2.908,08	9.336,15	666,87	1.479,82	20.717,41		
Víctor Martín Hernandez	0	12	0,00	3.489,69	3.489,69	249,26	1.062,21	14.870,96		
Marcos Martinez Gañan	60	12	7.012,44	3.489,69	10.502,14	750,15	1.563,10	21.883,40		
Miguel Rodríguez Gutierrez	55	12	6.428,07	3.489,69	9.917,77	708,41	1.521,36	21.299,03		

Estas cuantías de 2021 se verán incrementadas conforme establezca la Ley de Presupuestos para el 2021 cuyo proyecto establece el 0,90%.

9.- 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 2021 cuando se produzca su actualización.

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 e I.U. y la abstención de los representantes del resto de los grupos: Partido Popular, Ciudadanos y PODEMOS-EQUO.

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 2021, 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 términos que marque la Ley de Presupuestos.

2.- ANÁLISIS CONCRETO DE PROPUESTAS EN MATERIA DE PLANTILLA

I.- VACANTES DE PLANTILLA

II.- PROPUESTAS DE REORGANIZACIÓN MUNICIPAL

3.- PLAZAS RESERVADAS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ANEXO I:

- PLANTILLA NOMINAL
- REPOSICIÓN DE EFECTIVOS
- NORMATIVA SOBRE CLASIFICACIÓN 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 2020:

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 0,9 % sobre las vigentes a 31 de diciembre de 2020 en el caso de que se apruebe el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado manteniéndose en los términos del 2020 en caso contrario, 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.

- Expediente de modernización con el establecimiento de nuevo complemento específico básico, según el nivel de complemento de destino reconocido en 2018, su aplicación en el ejercicio 2021.

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.- 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 2021 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 J. Torquemada Luengo, Segundo Teniente de Alcalde y Concejal Delegado de Participación Ciudadana, Gobierno Interior, Personal, Patrimonio y Contratación, para exponer y defender las propuestas del dictamen.

Debate: Promoviéndose debate tomó tomaron la palabra don Guillermo San Juan Benito Portavoz del grupo municipal Podemos-Equo; doña Noemí Otero Navares, Portavoz del grupo municipal Ciudadanos (Cs) y doña Azucena Suárez del Pozo en representación del grupo municipal del Partido Popular (PP), consumiendo los intervinientes un segundo turno, en el



que así mismo participa don Ángel Galindo Hebrero, Portavoz del Grupo Izquierda Unida. 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, 12 son votos a favor -de los concejales de los grupos PSOE (10) e IU (2)-, ninguno en contra y el resto, 13, abstenciones -de los concejales de los grupos PP (9), Cs (3) y Podemos (1)-.

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.- 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:

Primero.- La aprobación de las propuestas contenidas en el dictamen de aprobación de Plantilla, Organigramas de puestos y departamentos, fichas descriptivas y Relaciones de Puestos de trabajo correspondiente al ejercicio 2021, de acuerdo con el resumen que se señala.

Segundo.- Habilitar al departamento de Gobierno Interior y Personal para 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 términos que marque la Ley de Presupuestos.

2.- ANÁLISIS CONCRETO DE PROPUESTAS EN MATERIA DE PLANTILLA

I.- VACANTES DE PLANTILLA

II.- PROPUESTAS DE REORGANIZACIÓN MUNICIPAL

3.- PLAZAS RESERVADAS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD



ANEXO I:

- PLANTILLA NOMINAL
- REPOSICIÓN DE EFECTIVOS
- NORMATIVA SOBRE CLASIFICACIÓN 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.- DE LA PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA CORPORACIÓN PARA EL AÑO 2020:

La aprobación de las propuestas contenidas en el dictamen, de acuerdo con lo siguiente:

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 0,9 % sobre las vigentes a 31 de diciembre de 2020 en el caso de que se apruebe el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado manteniéndose en los términos del 2020 en caso contrario, 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.



- Expediente de modernización con el establecimiento de nuevo complemento específico básico, según el nivel de complemento de destino reconocido en 2018, su aplicación en el ejercicio 2021.

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.- 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 efecto 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.- Habilitar al Servicio de Gobierno Interior y Personal para 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 2021 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.”



RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA

ANUNCIO

Aprobado definitivamente por el Excmo. Ayuntamiento Pleno el Presupuesto General Municipal para el actual ejercicio económico de 2021, en sesión celebrada el día 29 de enero de 2021, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 127 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, se publica la Plantilla de este Ayuntamiento y del Instituto Municipal de Deportes correspondiente al ejercicio 2021, así como las modificaciones introducidas en la Relación de Puestos de Trabajo.

PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA

PLANTILLA DE FUNCIONARIOS			
Grupo	Nº Plazas	ESCALA DE FUNCIONARIOS CON HABILITACION DE CARÁCTER NACIONAL	
A1	1	Secretario General	
A1	1	Interventor	
A1	1	Tesorero	
A1	1	Adjunto a Secretaría	
A1	1	Viceinterventor	
			TOTAL 5
ESCALA DE ADMINISTRACION GENERAL			
A1	19	Técnicos de Admón. General	
A2	4	Técnico Medio Admón. General	
C1	39	Administrativos de Admón. Gral.	
C2	56	Auxiliares de Admón. General	
E	1	Subalterno-Portero	
			TOTAL 119
ESCALA DE ADMINISTRACION ESPECIAL			
A.- SUBESCALA TÉCNICA:			
. TÉCNICOS A1			
A1	5	Arquitecto Municipal	
A1	1	Archivero Municipal	
A1	1	Economista	
A1	1	Técnico Gerente de Parques y Jardines	
A1	1	Ingeniero de Parques y Jardines – Coordinador Educación ambiental	
A1	1	Técnico de Asesoría Jurídica	
A1	1	Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos	
A1	1	Técnico de Sistemas y Tecnologías de la Información	
A1	5	Psicólogo	
			TOTAL 17
. TÉCNICOS A2			
A2	6	Aparejadores/ Arquitecto técnico	
A2	3	Ingeniero Técnico Industrial	
A2	1	Técnico de Mantenimiento, Almacén y Edificios Municipales	



A2	1	Ingeniero Técnico de Parques y Jardines		
A2	1	Ingeniero Técnico de conservación y mantenimiento de parques y jardines		
A2	2	Ingeniero Técnico de Obras Públicas		
A2	14	Trabajadores Sociales		
A2	2	Técnico medio en Informática		
A2	1	Técnico de Turismo		
A2	1	Educador Social		
		TOTAL	32	
		<u>. TECNICOS B</u>		
B	2	Técnico B de Obra Civil		
		TOTAL	2	
		<u>. TÉCNICOS AUXILIARES</u>		
		GRUPO C1:		
C1	2	Programador-Operador		
C1	2	Jefe de Programador-Operador		
		GRUPO C2:		
C2	2	Auxiliar		
		TOTAL	6	
		<u>SERVICIOS ESPECIALES</u>		
		<u>. POLICIA LOCAL</u>		
A1	1	Intendente		
A1	1	Mayor		
A2	3	Inspector		
A2	4	Subinspectores		
C1	11	Oficiales 1ª actividad		
C1	2	Oficiales 1ª/ 2ª actividad		
C1	79	Policías		
		Policías 1ª y 2ª actividad		
		A.- En dependencias municipales		
C1	3	Policías 1ª y 2ª actividad		
		B.- En el Servicio de Policía Local		
C1	5	Plazas de Administrativo en Policía Local		
		<u>. AUXILIARES DE LA POLICIA LOCAL</u>		
E	1	Alguacil		
		TOTAL	110	
		<u>. EXTINCION DE INCENDIOS</u>		
A1	1	Oficial superior		
A2	1	Suboficial		
A2	3	Sargento		
C1	8	Cabo-Conductor		
C1	32	Bomberos/as		
		TOTAL	45	
		<u>. COMETIDOS ESPECIALES</u>		
A1	1	Coordinador de Actividades Culturales		
A1	1	Coordinador de la Casa de la Lectura		
A1	1	Coordinador de Servicios Sociales		
A1	1	Técnico Superior de Educación y Juventud		



A1	1	Inspector de Servicios		
		Coordinador del Área 7: Desarrollo económico, Empleo e		
A1	1	Innovación		
A1	1	Jefe del Servicio del Área 3A		
A1	1	Jefe del Servicio del Área 3B		
A1	1	Técnico de Deportes		
A1	1	Técnico de Desarrollo económico y Empleo		
A1	1	Técnico de Formación y Empleo		
A1	1	Técnico de Promoción e Innovación Local		
A1	1	Técnico superior de Administración		
			TOTAL	13
A2	1	Gestión de Residuos, limpieza viaria y sostenibilidad		
A2	4	Técnico Medio de Administración		
A2	1	Técnico de Prevención de Riesgos		
A2	1	Técnico de Gestión del Área Tributaria y Económica		
A2	1	Técnico Medio del departamento de educación y de Juventud		
A2	4	Técnicos Medios en Educación familiar		
A2	1	Técnico Medio en Inclusión		
A2	1	Técnico Medio de Dependencia		
C1	1	Animador Sociocomunitario		
A2	1	Ayudante de Biblioteca		
B	1	Gestión de Residuos, limpieza viaria y sostenibilidad		
			TOTAL	17
C1	1	Animador Sociocomunitario		
C1	1	Administrativo de Consumo		
C1	1	Administrador de Servicios Sociales y de Mercados		
C1	1	Auxiliar de Archivo		
C1	1	Informador Juvenil		
C1	2	Dinamizador Social		
C1	2	Auxiliar de Biblioteca		
			TOTAL	9
C2	1	Auxiliar de información y administración turística		
C2	2	Auxiliar Administrativo / Notificador		
			TOTAL	3
PERSONAL DE OFICIOS				
ENCARGADOS Y MAESTROS				
C2	1	Encargado de Vehículos y Maquinaria		
C2	1	Encargado Montador servicios eléctricos		
C2	1	Encargado Fontanero		
C2	1	Encargado Carpintero		
C2	1	Encargado de Mantenimiento de zonas verdes y afines		
C2	1	Supervisor de Contratas de zonas verdes y afines		
C2	1	Encargado de Casas Consistoriales		
C2	1	Encargado de Mantenimiento		
C2	1	Encargado de control de obras y vigilancia de vías públicas		
C2	1	Encargado del Cementerio		
C2	1	Encargado de Pintura y Mantenimiento		
C2	1	Encargado de jardines experto en riegos		



			TOTAL	12
OFICIALES				
C2	13	Oficiales de Jardinería		
C2	2	Oficial Cantero		
C2	1	Oficial de Mantenimiento de Jardines (experto en riegos)		
C2	6	Oficiales de Fontanería		
C2	3	Oficiales Conductores		
C2	2	Oficial Pintor		
C2	1	Oficial conductor y apoyo a los Servicios Municipales		
C2	4	Oficiales de Albañilería		
C2	2	Oficiales de Carpintería		
C2	2	Oficial electricista		
C2	5	Oficial de Instalaciones Deportivas		
C2	1	Oficial Telefonista		
C2	1	Oficial de vigilancia de vías públicas		
			TOTAL	43
AYUDANTES				
E	3	Ayudantes de Albañilería		
E	3	Ayudantes pintores		
E	2	Ayudante albañil-conductor		
E	1	Ayudante Almacenero		
E	8	Ayudantes de mantenimiento de jardines		
E	1	Ayudante Electricista		
E	9	Ayudantes de Instalaciones Deportivas		
E	1	Ayudante de Cantero		
E	1	Ayudante de Carpintería		
E	1	Ayudante de Servicios Sociales		
			TOTAL	30
OPERARIOS				
E	13	Operarios de Albañilería		
E	14	Portero de Colegio		
E	1	Operario de Aguas		
E	3	Notificadores		
E	25	Operarios de Cometidos Varios		
E	3	Lectores de Contadores		
E	1	Alguacil de Barrio incorporado		
			TOTAL	60
TOTAL PLANTILLA DE FUNCIONARIOS			523	
PERSONAL LABORAL				
C2	1	Oficial del Cementerio		
E	4	Ayudantes del Cementerio		
E	1	Ayudante de espacios y actividades culturales		
E	1	Operario Sepulturero vigilante		
E	3	Operarios de cometidos varios		
			TOTAL	10



TOTAL personal funcionario y laboral			533
PERSONAL EVENTUAL			
A1	3	Personal de Confianza	
A2	2	Personal de Confianza	
C1	7	Personal de Confianza	
TOTAL			12
TOTAL			545
INSTITUTO MUNICIPAL DE 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	
E	4	Ayudante de instalaciones deportivas	
E	5	Ayudantes de instalaciones deportivas a media jornada	
TOTAL IMD			19

PROPUESTA DE MODIFICACION DE LA R.P.T. 2021 – PLANTILLA FUNCIONARIOS

TIPO DE ACUERDO	Dependencia	DENOMINACION	VA	DOT	CD	CE Básico/€ mes	TP	FP	ADSCRIPCION			REQUISITOS DE DESEMPEÑO
									Discapacidad	GR	Cuerpo	
Cambio de clasificación de plaza / puesto de trabajo	Tesorería	Recaudador	1	1	26	1.311,50			No	A1	Escala de Admón. General. Técnico	Conforme ficha descriptiva
Cambio de denominación y organigrama y nivel de complemento de destino	Área 3B: Obras, Servicios, Infraestructuras y medio ambiente	Jefe de mantenimiento y almacén pasa a Jefe de mantenimiento, almacén y edificios municipales	1	1	24	1.150,07			No	A2		Conforme ficha descriptiva
Creación de dos plazas/puestos de auxiliar administrativo en estación de autobuses	Área 3C: Tráfico, transportes y movilidad	Auxiliar administrativo	1	1	15	475,47		Concurso		C2	Escala de Admón. General. Auxiliar administrativo	Conforme ficha descriptiva.- Se les asigna turno y jornada



Creación de 1 plaza/puesto de jefe de grupo de auxiliar administrativo en estación de autobuses	Área 3C: Tráfico, transportes y movilidad	Auxiliar administrativo, jefe grupo responsable de la estación de autobuses	1	1	16	483,57		Concurso		C2	Escala de Admón. General. Auxiliar administrativo	Conforme ficha descriptiva.- Se les asigna turno y jornada
Creación de plaza/puesto con la amortización de la anteriormente señalada	Área 5B Cultura	Técnico de Admón. General	1	1	24	1.121,10		Concurso	No	A1	Escala de Admón. General. Técnico	Conforme ficha descriptiva
Amortización de plaza/puesto de extinción de incendios	Área 6: seguridad pública: policía local	Oficial de 1ª/2ª actividad	1	1	21	981,05			1ª/2ª actividad	C1	Administración especial, servicios especiales	
Dar el carácter de plazas de discapacidad a dos plazas de Auxil./Admini. Vacantes	Distintas dependencias	Auxiliar administrativo	2	2					Si	C2	Admón. General. Auxiliar admto	
Establecimiento de requisitos de desempeño en	Área 2: área económica/ intervención			1	30	1.968,00						Desempeño efectivo de puesto de



puesto de Viceinterventor/a												trabajo de interventor o puestos de funciones de colaboración a la intervención en municipios de más de 50000 habitantes
Determinación de forma de provisión de puesto de trabajo	Área 2: área económica: jefe de sección de contabilidad y presupuestos							concurso				

PROPUESTA DE MODIFICACION DE LA R.P.T. 2021 – RETRIBUCIONES FUNCIONARIOS

TIPO DE ACUERDO	Dependencia	DENOMINACION	VA	DOT	CD	CE Básico/€ mes	TP	FP	ADSCRIPCION			REQUISITOS DE DESEMPEÑO
									Discapacidad	GR	Cuerpo	
Homologación servicio extinción de incendios	Área 6: seguridad ciudadana											
Expediente de	Área 6: seguridad	Agentes Policía		88	19	794,18						



modernización	ciudadana.- Policía local	Local										
Expediente de modernización	Área 6: seguridad ciudadana.- Policía local	Oficiales Policía Local		12	21	985,01						
Expediente de modernización	Área 1: Tecnologías de la información	Jefe de programador		2	21	978,45						
Expediente de modernización	Área 4: servicios sociales	Animador socio comunitario		1	21	978,45						
OBSERVACION: Las cuantías establecidas se han incrementado de conformidad a lo establecido en la Ley de Presupuestos para el ejercicio 2021												

PROPUESTA DE MODIFICACION DE LA R.P.T. 2021 - PLANTILLA LABORALES

TIPO DE ACUERDO	Dependencia	DENOMINACION	VA	DOT	CD	CE Básico/€ mes	TP	FP	ADSCRIPCION			REQUISITOS DE DESEMPEÑO
									Discapacidad	GR	Cuerpo	
Amortización plaza	Área 3B – Cultura	Ayudante de espacios culturales	1	1								





PUBLICACION RPT EN BOP 10/02/2021

BOP 10/02/2021



2668

AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA

Gobierno Interior y Personal

ANUNCIO

Aprobado definitivamente por el Excmo. Ayuntamiento Pleno el Presupuesto General Municipal para el actual ejercicio económico de 2021, en sesión celebrada el día 29 de enero de 2021, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 127 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, se publica la Plantilla de este Ayuntamiento y del Instituto Municipal de Deportes correspondiente al ejercicio 2021, así como las modificaciones introducidas en la Relación de Puestos de Trabajo.

PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA

PLANTILLA DE FUNCIONARIOS			
Grupo	N.º Plazas	ESCALA DE FUNCIONARIOS CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL	
A1	1	Secretario General	
A1	1	Interventor	
A1	1	Tesorero	
A1	1	Adjunto a Secretaría	
A1	1	Viceinterventor	
TOTAL			5
ESCALA DE ADMINISTRACIÓN GENERAL			
A1	19	Técnicos de Admón. General	
A2	4	Técnico Medio Admón. General	
C1	39	Administrativos de Admón. Gral.	
C2	56	Auxiliares de Admón. General	
E	1	Subalterno-Portero	
TOTAL			119
ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL			
A.- SUBESCALA TÉCNICA:			
TÉCNICOS A1			
A1	5	Arquitecto Municipal	
A1	1	Archivero Municipal	
A1	1	Economista	
A1	1	Técnico Gerente de Parques y Jardines	
A1	1	Ingeniero de Parques y Jardines – Coordinador Educación ambiental	
A1	1	Técnico de Asesoría Jurídica	
A1	1	Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos	
A1	1	Técnico de Sistemas y Tecnologías de la Información	
A1	5	Psicólogo	
TOTAL			17



PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA R.P.T. 2021 - PLANTILLA FUNCIONARIOS										
TIPO DE ACUERDO	Dependencia	DENOMINACIÓN	VA	DOT	CD	CE Básico/mes	TP	FP	ADSCRIPCIÓN	
									Discapacidad	Cuerpo
Cambio de clasificación de plaza / puesto de trabajo	Tesorería	Recaudador	1	1	26	1.311,50			No	Escala de Admon. General. Técnico
Cambio de denominación y organigrama y nivel de complemento de destino	Área 3B: Obras, Servicios, Infraestructuras y medio ambiente	Jefe de mantenimiento y almacén pasa a Jefe de mantenimiento, almacén y edificios municipales	1	1	24	1.150,07			No	
Creación de dos plazas/puestos de auxiliar administrativo en estación de autobuses	Área 3C: Tráfico, transportes y movilidad	Auxiliar administrativo	1	1	15	475,47		Concurso		Escala de Admon. General. Auxiliar administrativo
Creación de 1 plaza/puesto de jefe de grupo de auxiliar administrativo en estación de autobuses	Área 3C: Tráfico, transportes y movilidad	Auxiliar administrativo, jefe grupo responsable de la estación de autobuses	1	1	16	483,57		Concurso		Escala de Admon. General. Auxiliar administrativo
Creación de plaza/puesto con la amortización de la anteriormente señalada	Área 5B Cultura	Técnico de Admon. General	1	1	24	1.121,10		Concurso	No	Escala de Admon. General. Técnico



PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA R.P.T. 2021 – PLANTILLA FUNCIONARIOS											
TIPO DE ACUERDO	Dependencia	DENOMINACIÓN	VA	DOT	CD	CE Básico/€ mes	TP	FP	ADSCRIPCIÓN		REQUISITOS DE DESEMPEÑO
									Discapacidad	Cuerpo	
Amortización de plaza/puesto de extinción de incendios	Área 6: seguridad pública: policía local	Oficial de 1º/2º actividad	1	1	21	981,05			1º/2º actividad	C1	Administración especial, servicios especiales
Dar el carácter de plazas de discapacidad a dos plazas de Auxil./ Admini. Vacantes	Distintas dependencias	Auxiliar administrativo	2	2					Si	C2	Admón. General. Auxiliar admivo
Establecimiento de requisitos de desempeño en puesto de Vceinterventoría	Área 2: área económica/ intervención			1	30	1.968,00					Desempeño efectivo de puesto de trabajo de interventor o puestos de funciones de colaboración a la intervención en municipios de más de 50000 habitantes
Determinación de forma de provisión de puesto de trabajo	Área 2: área económica: jefe de sección de contabilidad y presupuestos							Concurso			



PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA R.P.T. 2021 – PLANTILLA FUNCIONARIOS											
TIPO DE ACUERDO	Dependencia	DENOMINACIÓN	VA	DOT	CD	CE Básico/fe mes	TP	FP	ADSCRIPCIÓN		REQUISITOS DE DESEMPEÑO
									Discapacidad	GR	
Homologación servicio extinción de incendios	Área 6: seguridad ciudadana										
Expediente de modernización	Área 6: seguridad ciudadana.- Policía local	Agentes Policía Local	88	19	794,18						
Expediente de modernización	Área 6: seguridad ciudadana.- Policía local	Oficiales Policía Local	12	21	985,01						
Expediente de modernización	Área 1: Tecnologías de la información	Jefe de programación	2	21	978,45						
Expediente de modernización	Área 4: servicios sociales	Animador socio comunitario	1	21	978,45						
OBSERVACIÓN: Las cuantías establecidas se han incrementado de conformidad a lo establecido en la Ley de Presupuestos para el ejercicio 2021											

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA R.P.T. 2021 – PLANTILLA FUNCIONARIOS												
TIPO DE ACUERDO	Dependencia	DENOMINACIÓN	VA	DOT	CD	CE Básico/é mes	TP	FP	ADSCRIPCIÓN			REQUISITOS DE DESEMPEÑO
									Discapacidad	GR	Cuerpo	
Amortización plaza	Área 38 – Cultura	Ayudante de espacios culturales	1	1								

Segovia, a 3 de febrero de 2021. — La Alcaldesa, Clara Isabel Luquero Nicolás.