



AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA

PRESUPUESTOS 2022





INDICE

MODIFICACION RPT.- ACUERDO PLENARIO DE 08/09/2023	3
ANUNCIO BOP_MODIFICACION RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA	26
PUBLICACION MODIFICACION RPT EN BOP NÚMERO 113 DE 20/09/2023	27



MODIFICACION RPT.- ACUERDO PLENARIO DE 08/09/2023

Documento	ACUERDO DE PLENO
Expediente	12/2023/P12100 - P12.100 - Sesión Pleno Municipal. Sesión Ordinaria de Pleno de 08 de septiembre de 2023

GOBIERNO INTERIOR Y PERSONAL

La Excm. Corporación municipal en pleno, en la sesión indicada, adoptó el siguiente acuerdo:

“Acuerdo núm. 148.- DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE GOBIERNO INTERIOR Y PERSONAL, CELEBRADA EL DÍA 4 DE SEPTIEMBRE DE 2023 RELATIVO A LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, DEDICACIÓN 1 Y VALORACIÓN DENTRO DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO DE LA JORNADA DE TRABAJO DE DEDICACIÓN ESPECIAL: DEFINICIÓN, VALORACIÓN Y ASIGNACIÓN DE RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS AL PUESTO DE TRABAJO DE JEFATURA DE SERVICIO DE GOBIERNO INTERIOR Y PERSONAL.

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

6º.- PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO, DEDICACION 1 Y VALORACION DENTRO DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO DE LA JORNADA DE TRABAJO DE DEDICACION ESPECIAL: DEFINICION, VALORACION Y ASIGNACION DE RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS AL PUESTO DE TRABAJO DE JEFATURA DE SERVICIO DE GOBIERNO INTERIOR Y PERSONAL.

Con carácter previo a la presentación se informa por la Secretaria de la sesión, Aránzazu Bravo Saiz que se ha detectado un error en los cálculos de la propuesta remitida en el apartado de condiciones de desempeño de la jornada de dedicación especial y valoración en la misma, en el siguiente sentido:

Donde dice:

Condiciones de desempeño de la jornada de dedicación especial y valoración en la misma.

*El computo de la jornada de especial dedicación se realizará de forma mensual y conllevará un ejercicio de funciones de **carácter mínimo de 37 horas y 30 minutos semanales** a realizar con carácter preferente en el horario de 8 a 15,30 horas de lunes a viernes.*

El abono de jornada de dedicación especial se realizará a precio de 34 euros hora.

La jornada de dedicación especial conlleva la obligación de prestar servicios en jornada de 37 horas y 30 minutos semanales frente a la jornada ordinaria general del Ayuntamiento de Segovia, aprobada por resolución de alcaldía nº 2022/08562 de fecha 10 de noviembre de 2022, que establece la jornada de 35 horas semanales para el año 2023.



La comparación de ambas jornadas en cómputo semanal supone la realización de 2 horas y 30 minutos semanales más, frente a la jornada semanal general u ordinaria.

*Considerando para la valoración de esta jornada de dedicación especial las 52 semanas anuales, de las se descuenta 4 semanas correspondientes al periodo de disfrute de vacaciones, resultan a valorar 2,5 horas por 48 semanas anuales con un total de 110,40 horas anuales, por el precio establecido por hora 34, se valora esta jornada en 3.753,60 euros anuales a abonar en 14 pagas, 12 ordinarias y dos extraordinarias, supondrá un importe bruto mensual de **268,11** euros mensuales en concepto de jornada de dedicación especial.(...)*

Debe decir:

Condiciones de desempeño de la jornada de dedicación especial y valoración en la misma.

*El computo de la jornada de especial dedicación se realizará de forma mensual y conllevará un ejercicio de funciones de **carácter mínimo de 37 horas y 30 minutos semanales** a realizar con carácter preferente en el horario de 8 a 15,30 horas de lunes a viernes.*

El abono de jornada de dedicación especial se realizará a precio de 31,28 euros hora.

La jornada de dedicación especial conlleva la obligación de prestar servicios en jornada de 37 horas y 30 minutos semanales frente a la jornada ordinaria general del Ayuntamiento de Segovia, aprobada por resolución de alcaldía nº 2022/08562 de fecha 10 de noviembre de 2022, que establece la jornada de 35 horas semanales para el año 2023.

La comparación de ambas jornadas en cómputo semanal supone la realización de 2,5 horas semanales más, frente a la jornada semanal general u ordinaria.

*Considerando para la valoración de esta jornada de dedicación especial las 52 semanas anuales, de las se descuenta 4 semanas correspondientes al periodo de disfrute de vacaciones, resultan a valorar 2,5 horas por 48 semanas anuales con un total de 120 horas anuales, por el precio establecido por hora 31,28, se valora esta jornada en 3.753,60 euros anuales a abonar en 14 pagas, 12 ordinarias y dos extraordinarias, supondrá un importe bruto mensual de **268,11** euros mensuales en concepto de jornada de dedicación especial. (...)*

Esta modificación de la propuesta ha sido advertida en la Mesa de Negociación celebrada el pasado 1 de septiembre de 2023.

Ha sido remitida la documentación a los componentes de la comisión informativa realizándose por parte del presidente de la misma, Cesar Santiago Martín de Frutos, una presentación del expediente.

La propuesta que se presenta tiene el siguiente contenido, recogiendo esta propuesta la modificación del error advertido:

“ANTECEDENTES

Las propuestas que se formulan lo son con respecto a la modificación de retribuciones complementarias que 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, ello sin perjuicio de las actualizaciones permanentes que se han realizado a través de los específicos expedientes denominados de “modernización” o por aplicación normativa, como ha sido el caso de los colectivos de Policías Locales y Servicio de Extinción de Incendios en expedientes de homologación retributiva.

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

Las propuestas se realizan 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, donde se marcan las pautas que en esta materia deben seguir las Administraciones públicas, entre ellas las Locales, dado que en todo caso esta materia tiene carácter básico y se dicta al amparo de los artículos 149.1.13ª y 156.1 de la Constitución. Se trata de la **Ley 31/2022 de 23 de diciembre, Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.***

Con esta propuesta de ampliación de criterios para el abono de retribuciones complementarias, y concretamente de complemento específico por jornada y dedicación; 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 en la gestión del personal.

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 Relaciones de Puestos de Trabajo.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA. - LEGISLACIÓN APLICABLE

Destacar de entre la regulación existente de la materia la siguiente:

- *El artículo 72 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, que establece que le*



corresponde a cada Administración Pública estructurar sus recursos humanos siendo la Relación de Puestos de Trabajo, entre otros, el instrumento a través del cual éstas proceden a su organización de acuerdo con el ordenamiento jurídico.

- *El artículo 15 de la Ley 30/85 de medidas para la reforma de la Función Pública por el que se definían las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Administración del Estado como los instrumentos técnicos a través de los cuales se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto señalando entre otras cuestiones que indicarán, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, señalándose que las relaciones de puestos de trabajo serán públicas.*

Las normas dirigidas al Estado se hacen extensivas, en el artículo siguiente de la norma, artículo 16, para las Comunidades Autónomas y la Administración Local señalando que formarán también la relación de los puestos de trabajo existentes en su organización, que deberá incluir, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los puestos, las retribuciones complementarias que les correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño. Estas relaciones de puestos serán, asimismo, públicas.

Las disposiciones reseñadas se mantienen vigentes en tanto no se opongan a lo establecido en el Texto Refundido del Estatuto Básico y hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo según establece su disposición final 4.2.

- *La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL), en su artículo 90.2 prevé que las Entidades Locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública, y que corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las RPT, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación. Normativa que no ha sido dictada.*
- *Por su parte, el artículo 126.4 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 (TRRL), dispone que las RPT tendrán, en todo caso, el contenido previsto en la legislación básica sobre función pública y se confeccionarán con arreglo a las normas previstas en el artículo 90.2 de la LRBRL.*
- *La aprobación de la RPT y, consecuentemente, de sus modificaciones, corresponde al Ayuntamiento Pleno, en virtud de lo previsto en el artículo 22.2.i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-, sin que tal atribución pueda ser objeto de delegación (art. 22.4 LRBRL).*



- *El art. 4 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 señala que el complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.*
- *El art. 24 del Texto Refundido del Estatuto Básico de los Empleados Públicos al regular las retribuciones complementarias, en línea con lo anterior, establece que la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:*
 - a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.*
 - b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.*
 - c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.*
 - d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.*
- *Desde el punto de vista de las cantidades económicas que pudieran acordarse, destacar dos normas:*
 - 1.- La ya mentada Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2023 es la que fija para este ejercicio, al igual que lo hicieron las de los ejercicios anteriores, que es posible que se lleven a cabo 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*
 - 2.- El art. 4 señalado del Real Decreto 861/1986, en su último apartado, indica que la cantidad global destinada a la asignación de complementos específicos figurará en el presupuesto y no podrá exceder del límite máximo expresado en el artículo 7.2, a), de esta norma.*
- *En relación con la regulación de la jornada de trabajo en la administración local debe tenerse en cuenta que el art 47 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, regula el establecimiento de la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. En este sentido la disposición adicional centésima cuadragésima*



cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales de Estado para el año 2018, sobre la jornada de trabajo en el sector público, establece que en las entidades locales la regulación estatal de la jornada tendrá carácter supletorio en tanto que por dichas entidades se apruebe una regulación de su jornada y horario de trabajo previo acuerdo de negociación colectiva.

- *El Acuerdo de Personal del Ayuntamiento de Segovia, en su artículo 28 apartado 1º, establece la jornada general de trabajo en 35 horas semanales, la fórmula para la determinación de las horas de trabajo, las reducciones de jornada, así como las características específicas de las jornadas especiales, entre otros aspectos*

SEGUNDO. – VINCULACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO AL ESTABLECIMIENTO DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO

El art. 4 del Real Decreto 861/1986, reiteradamente señalado, indica que el establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas.

Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía.

Las propuestas que se formulan con respecto a la modificación de retribuciones 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 con sus actualizaciones, siendo indudable la necesidad de su existencia para la determinación de las retribuciones complementarias.

Proceso técnico que abarcó la descripción de los puestos de trabajo con la identificación, comprensión y posterior reflejo documental de la naturaleza, alcance y contenido real de cada puesto dentro de la organización del Ayuntamiento de Segovia.

No todos los puestos quedan definidos dentro de la organización, sino que se lleva a cabo la valoración con la determinación de los llamados puestos de trabajo “TIPO”, que serán los puestos a describir.

*Sin perjuicio de lo anterior a la hora de determinar los puestos de trabajo a valorar, siguiendo criterios preestablecidos por trabajos ya realizados con descripción de puestos existentes en la Corporación, se acuerda que la descripción de los puestos **lo sea de la forma más amplia posible**. Así se pretende compaginar, por un lado, la relación existente entre los puestos que por sus características pueden ser agrupados en su descripción y, por otro, que exista el mayor número de puestos posibles descritos y que posteriormente serían agrupados cara a la valoración, ello con la finalidad de que el personal al servicio de la Corporación se sienta identificado con la definición y contenido de los puestos.*



Es decir, que la valoración de puestos y la técnica seguida en ningún momento exigía la descripción de cada uno de los cometidos y funciones de cada plaza y queda al margen de los titulares de los mismos, dado que se exige la máxima objetividad de todo el proceso (se valora el puesto, no a la persona).

Análisis de la necesaria equidad interna marcada por la valoración de puestos de trabajo.

La Valoración de los Puestos de Trabajo es un proceso que permite identificar, comprender y cuantificar el contenido (organizativo) de un puesto en la Organización.

La metodología que se utiliza parte del principio de la existencia de una correspondencia entre la retribución de un puesto y el conjunto de características y contenidos medidos en “PUNTOS” que han sido conseguidos después de la realización de la correspondiente evaluación.

Los puntos son organizados a través de ciertos intervalos en función del contenido perceptiblemente similar de los puestos.

*Destacar que una de las características que deben tener las retribuciones dentro de una organización al igual que la nuestra, es la **equidad interna**, que debe entenderse como aquel aspecto de la retribución que permite detectar el grado de correspondencia existente entre el contenido del mismo y las retribuciones que le han sido asignadas en su comparativa con los puestos de la organización de mayor o menor contenido y la coherencia retributiva que debe existir entre ellos.*

TERCERA. - NECESIDAD DE NEGOCIAR LOS ACUERDOS REFERENTES A LAS RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO ASI COMO EL PAPEL DE LAS JUNTAS DE PERSONAL

Texto Refundido del EBEP en su Artículo 40 al regular las funciones y legitimación de los órganos de representación, señala en su apartado 1 que tendrán entre otras, funciones de:

- Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.*
- Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral.*
- Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo.*
- Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.*

*La fase de negociación, en el procedimiento a seguir, es un **trámite obligatorio**, tal y como expone **el artículo 37.2 a) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público**.*

Son las Organizaciones Sindicales y las Comisiones negociadoras que representan al personal funcionario y laboral las que se sientan en una Mesa General de Negociación con la Administración para negociarla.



Y la RPT surgida de la Mesa pasa a ser debatida por el Pleno de la Corporación.

El Artículo 37 de dicho cuerpo legal recoge entre otras materias objeto de negociación, las siguientes:

- *La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.*

- *La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.*

- *Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.*

- *Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, entre otras, las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización salvo aquellas que tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos.*

Además, la Mesa de Negociación del Ayuntamiento de Segovia tiene la competencia para las cuestiones relativas a la valoración de los puestos de trabajo, por así haberse acordado.

CUARTA. - ANÁLISIS DE LA JORNADA EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL Y EN EL AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA, JORNADAS ESPECIALES.

La determinación de la jornada de trabajo en la Administración Local parte de lo regulado en el art 94 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local. Considerando asimismo la literalidad del art 47 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

“Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial”

*Considerando lo dispuesto en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, en su Disposición adicional centésima cuadragésima cuarta, que incorpora las medidas en materia de jornada de trabajo y de conciliación del personal al servicio de las Administraciones Públicas del II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, y **permite establecer en el Sector Público**, en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, **otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general.***

De acuerdo con la normativa aplicable a las Entidades Locales, y en relación con lo previsto en este apartado dos de la señalada Ley de Presupuestos para 2018;

(...) “La regulación estatal de la jornada y horario tendrá carácter supletorio en tanto que por dichas entidades se apruebe una regulación de su jornada de trabajo y horario de trabajo, previo acuerdo de negociación colectiva”.

Por otro lado y atendiendo a la regulación del art 37.1 m) del Real Decreto-Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del



Empleado Público, en relación con las materias objeto de negociación, así como al Acuerdo de Personal del Ayuntamiento de Segovia, en su artículo 28 apartado 1º, que establece: la jornada ordinaria de trabajo con 35 horas semanales, la fórmula para la determinación de las horas de trabajo efectivo, las reducciones de jornada y así como las características específicas de las jornadas especiales, entre otros aspectos. Además, establece en el apartado 2º la regulación negociada de la denominada “jornada complementaria” señalándose que:

“Para garantizar una adecuada atención permanente al ciudadano podrá establecerse una jornada complementaria que podría revestir las modalidades de: presencia física, guardia localizada, mixta.

Cuando afecte al complemento específico se seguirá el procedimiento legalmente establecido de negociación.”

La realización de la jornada complementaria en cualquier caso no tendrá la consideración ni el tratamiento previsto para las horas extraordinarias.”

De esta forma se puede ampliar la jornada de trabajo, estableciendo para algunos puestos una jornada especial, lo que hará que las horas que se hagan no sean servicios extraordinarios, ni tendrán la consideración de trabajos fuera de la jornada, porque se harán en la jornada normal/ordinaria de trabajo que se haya establecido para ese puesto de trabajo.

Tanto en el Estado como algunas Comunidades Autónomas se ha llegado a la conclusión de que determinados puestos de determinados niveles cuenten con una jornada de especial dedicación, atribuyéndoselo a los mismos a través de las correspondientes Relaciones de Puestos de Trabajo.

Así, en la Comunidad Autónoma de Castilla y León el Decreto Ley 1/2023, de 30 de marzo, establece la jornada de trabajo de los empleados y es donde se modifica el artículo 4.1 del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario al Servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León redactado de la siguiente forma;

“En los puestos cuya forma de provisión sea la libre designación podrá exigirse el cumplimiento de una jornada de dedicación especial de duración superior a la prevista como jornada ordinaria que, con carácter general, tendrá el límite máximo resultante de multiplicar por siete horas y treinta minutos el número de días considerados como de trabajo en cuenta para el cálculo de la jornada máxima ordinaria”

Normativa esta que se destaca al partir de la jornada general de 35 horas.

Por otro lado, en la Administración del Estado se llegó a acuerdo con los sindicatos de las 35 horas semanales, medida que entrará en vigor a partir de enero del año 2024, siendo la normativa actualmente en vigor la recogida en la Resolución de 28 de febrero de 2019 de la Secretaria de Estado de la función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos



No vemos inconveniente en que, dentro de los amplios criterios que se establecen en el artículo 4 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se regula el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local, se incluya este componente de jornada, valorando en el complemento específico las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.

Sobre esta materia el Tribunal Supremo, Sala tercera, de lo contencioso administrativo, sección 7ª, sentencia de 16 de septiembre de 2009, rec.5683/2005 considera que; “ El punto de partida de su análisis debe ser este: según se expresa en el fundamento de la resolución de 18 de diciembre de 2001 del Director General de la AEAT, el criterio seguido para imponer la jornada y el horario de especial dedicación (dispuestos en el apartado tercero de la tan repetida Resolución de 27 de abril de 1995) fue considerar que el personal que perciba el complemento específico es el que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 de la Ley 30/1984, viene obligado a prestar sus servicios en el régimen de especial dedicación que determinen los subsecretarios”.

Este criterio de la Administración del Estado no puede ser considerado improcedente en el ámbito de la Administración Local porque se ajusta a la configuración que esas retribuciones complementarias tienen en el apartado 3 del art 23 de la Ley 30/1984, configuración que no es otra sino la de constituir conceptos retributivos que son reconocidos únicamente a quienes han de desarrollar su cometido profesional con una disponibilidad debido a la actividad (que es diferente a la normal exigida al resto de funcionarios).

Las consecuencias que se derivan de lo anterior son las siguientes:

- La especial dedicación no es una característica esencial del puesto de trabajo sino modalidad del desempeño de sus cometidos principales.
- Lo que debe figurar en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) es el complemento retributivo que genere ese deber de dedicación especial.

QUINTA. - APLICACIÓN CONCRETA DE LA MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO QUE SE PROPONE DEL JEFE DE SERVICIO DE GOBIERNO INTERIOR Y PERSONAL

Se presenta en este expediente propuesta de valoración del puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Gobierno Interior y Personal en lo que respecta al complemento específico por jornada y dedicación.

Propuesta que, en coherencia con la equidad interna que debe presidir en la valoración de puestos de trabajo podrá, en su momento, hacerse extensiva a otros puestos de trabajo o recoger condiciones de desempeño ya establecidas en la organización municipal.

Propuestas todas ellas que se realizarán sobre aquellos puestos de trabajo que tengan como forma de **provisión la libre designación**.



Esta valoración va a tener la base en la constatada necesidad de que al puesto de trabajo le sea reconocida una dedicación y jornada de trabajo precisa para el cumplimiento de los fines que tiene encomendados.

Destacar, por la importancia que tiene en el expediente, la ficha descriptiva del puesto de trabajo referenciado a la que le han sido asignadas funciones de gran relevancia para la organización.

*Tal y como recoge la ficha descriptiva del puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Gobierno Interior y Personal se trata del puesto de trabajo que **ejerce la jefatura de todo el personal de la Corporación con los siguientes cometidos:***

- **Funciones y Actividades Principales**

Funciones 1: JEFATURA DE DEPARTAMENTO

- 1.1** *Determinación, distribución, priorización y control de trabajos a realizar.*
- 1.2** *Organización del departamento.*
- 1.3** *Elevar propuestas de mejoras de funcionamiento y organización.*
- 1.4** *Asesoramiento y corrección de errores.*
- *Control del cumplimiento de las funciones y obligaciones por parte del personal de su Servicio, atendiendo a las relaciones humanas y al perfeccionamiento profesional.*
- *Este puesto de trabajo conlleva funciones gerenciales de propuestas de programas planes y normativas vinculadas a la gestión integral o sectorial de los contenidos adscritos al Servicio.*

Funciones 2: FUNCIONES ESPECIFICAS A REALIZAR

A.- Funciones propias del Servicio de Personal

- 2.1** *Negociación colectiva y elaboración de Acuerdo/Convenio y diversos Reglamentos de aplicación como es el caso del Reglamento de Bolsas.*
- 2.2** *Jefatura de todo el personal de la Corporación siguiendo las directrices del equipo de gobierno y Concejal del área y en especial llevando a cabo:*
 - *Plantillas, organigramas funcionales, departamentales, relaciones de puestos de trabajo.*
 - *Expedientes de valoración de puestos de trabajo*
 - *Situaciones administrativas (jubilaciones, excedencias...)*



- Selección de personal: ofertas de empleo, trabajo temporal, confección de bases de los procesos selectivos y su gestión (publicaciones...)
- Contrataciones/Nombramientos temporales
- Participación en procesos selectivos
- Nóminas, responsabilidad última en trabajos de esta materia y sus relaciones con la Seguridad Social y Hacienda
- Provisión de puestos, traslados, nombramientos en comisión de servicios, adjudicaciones de puestos de segunda actividad.
- Gestión de subvenciones en materia de contrataciones temporales para obras o servicios determinados durante todo el procedimiento: en las solicitudes conjuntas y coordinadas que se formulan, en la organización del personal (contratos, formación en riesgos, vestuarios, EPIS...) así como en su justificación.
- Control de presencia
- Permisos y licencias
- Formación, organización tanto con fondos propios como por subvenciones
- Convenios en materia de becas, prácticas formativas externas. Relación con Universidades y centros educativos.
- Incompatibilidades/compatibilidades de puestos de trabajo
- Régimen disciplinario. Siendo instructora de los expedientes que se realizan.
- Retribuciones
- Relaciones con Sindicatos y órganos de representación.
- Dirección directa del personal que está en el propio departamento, así como todos aquellos que no tienen dependencia directa con otros departamentos: ordenanzas, alguaciles y asimilados.
- Coordinación con el servicio médico de empresa y el de Prevención de riesgos laborales municipales
- Relaciones con la Asesoría jurídica externa y preparación de expedientes contenciosos
- Relaciones con la Inspección de trabajo



- Gestiones económicas.
- Funciones en relaciones transversales con todas las áreas municipales en la materia propia del departamento destacándose con el área económico.
- Redacción de informes, dictámenes, propuestas de resolución de recursos administrativos

B.- Funciones relativas a propuestas de organización municipal en coordinación con el Técnico de sistemas y tecnologías de la información, Jefe de Servicio, en relación con los organigramas y relaciones de puestos de trabajo.

C.- Funciones de Gobierno Interior y Personal. Cajón de sastre donde se destaca:

- Elaboración y gestión del reglamento de Honores y Distinciones
- Gobernanza de la Casa Consistorial (pinturas, arreglos, distribuciones, mantenimientos...), relaciones con las empresas externas (limpieza...)
- Manual de Identidad corporativa.
- Contrataciones de notificación de todo el Ayuntamiento.

D.- Funciones de prevención de riesgos laborales

- Funciones en prevención de riesgos laborales:

Impulsar, coordinar y controlar el sistema de gestión de la prevención en su área de influencia / responsabilidad y efectuar las acciones preventivas que se determinen en los procedimientos para alcanzar los objetivos y metas fijados.

Las funciones asignadas se mantienen actualizadas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

E.- Secretarías delegadas de las mesas en materia de Comisión Informativa, Mesas de Formación, Mesa de bolsas de trabajo, Mesa de Negociación...

F.- Relación continua con IMD y esporádicas con empresas municipales (Turismo). Con apoyo y colaboración o gestión directa de los procedimientos a seguir por IMD en materia de personal.

A.- Propuesta de reconocimiento de complemento específico por dedicación, en lo que respecta a la valoración sobre la base de la equidad interna:

Primera.- Diferentes momentos en la valoración del puesto, inicial y posterior comprobación.

Se hace referencia a las STS del Tribunal Supremo (STS 20 de mayo y 27 de septiembre de 1994) en las que se reconoce la potestad de la Administración de fijar las retribuciones y que deriva de que la potestad de auto organización debe de reconducirse a que las diferencias



deben estar justificadas para que no quiebre el principio de igualdad. Potestad de auto organización no es arbitrariedad.

Sobre la base de la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 1994 se señala que deben existir dos momentos a la hora de fijar las retribuciones: por un lado, inicialmente, tendrá que estarse al contenido del puesto, pero, por otro, deben fijarse actuaciones de comprobación, tarea que puede llevarse a cabo comparándose el contenido de varios puestos para comprobar si el complemento asignado a las mismas es o no coherente con aquel contenido.

Segunda. - En línea con lo anteriormente señalado, la diferencia del tratamiento retributivo entre los puestos debe estar avalada por una justificación objetiva y razonable. Considerar la identidad de funciones entre los distintos puestos comparados con la salvedad lógica y necesaria derivada de cada unidad administrativa. (STS del Tribunal Constitucional 68/1989 de 19 de abril y 161/1991 de 18 de julio, entre otras).

Esta ficha descriptiva del puesto no es un reflejo de la realidad actual del puesto de trabajo, ni del volumen que desde el mismo se maneja. Así, destacar:

- De los incrementos de plantilla existentes, se ha pasado del ejercicio 2001, año de la valoración de puestos de trabajo de una plantilla de **416 funcionarios**/eventuales o de confianza a una de Plantilla 2022:

Funcionarios: 527 plazas

Laborales: 10 plazas

Personal eventual: 12 plazas

TOTAL PLAZAS EN PLANTILLA: 549 para el ejercicio 2022/2023

- La gestión económica del Capítulo I (gastos de personal) del ejercicio señalado como de referencia de 1.851.868,66 € a 25.766.046,59 € en el ejercicio 2022/2023.

Estos dos datos ponen en evidencia la evolución del puesto de trabajo, no sólo en relación al volumen de personal municipal sino también respecto a la gestión económica que ello conlleva.

Tercera. - Análisis de la situación actual de puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Gobierno Interior y Personal, Área Personal y Organización.

Desde el pasado día 16 de agosto el puesto de trabajo se encuentra vacante tras la jubilación voluntaria de la empleada municipal que lo ha venido desempeñando.

Del análisis del desempeño de este puesto de trabajo en los últimos cinco años, en lo que respecta a la jornada realizada por la empleada que lo venía ejerciendo, y el número de horas de la jornada ordinaria establecida en el Ayuntamiento de Segovia, se deducen los siguientes excesos de jornada;



Año	Nº de horas de jornada general en el Ayuntamiento de Segovia	Nº de horas de jornada realizada por la titular del puesto	Nº horas de exceso en la jornada de trabajo
2019	1.505	1.713,03	208,03
2020	1.512	1.743,41	231,41
2021	1.505	1.938,46	433,46
2022	1.498	1.874,49	376,49
Hasta 16 de agosto de 2023	927,53	1.204,02	276,49

Total horas de exceso de jornada

1.525,88 horas.

Con ello se computa una media de 339,08 horas de trabajo efectivo de exceso con respecto al resto de empleados municipales y la jornada general en el Ayuntamiento de Segovia en los años de referencia, lo que pone de manifiesto la existencia “no reglada” de una jornada especial no reconocida a este puesto de trabajo.

Del análisis del puesto de trabajo en relación con las tareas asignadas se deducen las siguientes especialidades;

- El puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Gobierno Interior y Personal lleva aparejado el desempeño de un gran número de Secretarías Delegadas por el volumen de órganos colegiados existentes en materia de personal.

Manteniéndose la Secretaría Delegada en mesas tales como:

- Comisión Paritaria*
- Comisión Paritaria para la Formación*
- Mesa de Negociación*
- Comisión de control y seguimiento de Bolsas de Trabajo.*
- Comisión Paritaria de Igualdad.*

Por otro lado, también se asume la Secretaría Delegada de la Comisión Informativa de Gobierno Interior y Personal que abarca una amalgama tan heterogénea de asuntos y en donde cabe todo tipo de competencias o actividades: se han elaborado los Reglamentos de Honores y Distinciones, Reglamentos de Regalos, Convenios de colaboración en materia de prácticas formativas, Manual de Identidad Corporativa.



El titular de este puesto es el responsable del contrato administrativo para la realización de notificaciones y desde este puesto de trabajo se ejercen también tareas relativas a la propia Casa Consistorial al ser el responsable último del Encargado de la Casa Consistorial o la persona que debe controlar los cometidos que se realizan por otras empresas: mantenimiento del reloj que el Ayuntamiento tiene en la Casa Consistorial, limpieza, calefacción, el tapizado de sillas, renovación de mobiliario, organización de dependencias, lo que pone de manifiesto que el departamento de Gobierno Interior es el comodín al que se acude para resolver todo tipo de incidencias de afectan a esta instalación municipal.

- Las relaciones con el Instituto Municipal de Deportes son constantes, así como en otras áreas, destacándose la vinculación con el área económica/intervención en la gestión del Capítulo I y la importancia del mismo para el resto de áreas municipales, así se hacen las nóminas en esta dependencia del Instituto Municipal de Deportes y de la Fábrica de la Borra, se les proporciona apoyo jurídico y se realizan los contratos y nombramientos de todo el personal que accede al mismo.

- No se debe olvidar el papel que desde este servicio se ha venido realizando de superior jerárquico de todos aquellos puestos que no tienen otro vínculo administrativo superior dentro del Ayuntamiento de Segovia.

Es el caso de alguaciles, notificadores, operarios de cometidos varios, personal subalterno.

- Destacarse también el papel que tiene el Servicio de Gobierno Interior y Personal en la gestión y justificación de subvenciones directas que han llegado a incrementar la plantilla hasta en 75 puestos temporales de trabajo.

La tramitación de las subvenciones cuando llevan aparejadas la contratación de personal vinculada a la ejecución de proyectos municipales concretos, conlleva no solo los trámites esenciales vinculados a una subvención (solicitud, ejecución y justificación) sino todo el procedimiento de selección (contratación, trámites con la seguridad social, confección de nóminas y la gestión de las incidencias relacionadas con su situación administrativa, control horario, vestuario, prevención de riesgos y permisos).

- Todo ello sin perjuicio de que el puesto de trabajo cuente con la necesidad de que aquel que lo desempeñe tenga habilidades especiales de negociación, empatía y muchas capacidades en las relaciones interpersonales y una responsabilidad de importancia porque no en vano el Capítulo I supone una cuantía muy importante del presupuesto municipal, 25.776.046,59 euros para este ejercicio.

El perfil de desempeño de este puesto de trabajo requiere una formación y especialización técnico jurídica importante, al que además debe unirse grandes habilidades de carácter organizativa, planificación, dirección de equipos de trabajo y gran capacidad en las relaciones personales, empatía y habilidades negociadoras.

No debemos olvidar la especial transcendencia de este puesto de Jefatura de Servicio de Gobierno Interior y Personal en el conjunto de la organización municipal, el carácter transversal de la tareas encomendadas a este puesto clave para una adecuada prestación de los servicios



que la entidad tiene encomendada así como el funcionamiento y organización interna de la institución que dan al mismo una perspectiva de globalidad en el seno del Ayuntamiento de Segovia, con una relación continua y directa con la totalidad de los servicios municipales, que incluye, en ocasiones, la coordinación de los mismos, órganos de representación unitaria y sindical, lo que conlleva, entre otros aspectos, un gran número de horas diarias dedicadas a la atención directa y personal de empleados municipales como parte fundamental del desarrollo de sus competencias, con la dedicación en tiempo que ello supone dentro de la jornada de trabajo.

Considerando el alto número de horas anuales efectivamente realizadas en este puesto de trabajo, hasta una media de 339,08 horas al año, y reflejadas en este informe se propone:

La asignación del concepto de dedicación aprobado en la valoración de puestos de trabajo por importe de 544,58 euros brutos mensuales, “Dedicación 1: Dedicación en la que pudiendo acudir o no a la llamada, se tiene un alto número de horas de localización por teléfono. Implica que el Ayuntamiento pone a disposición de los interesados un medio de localización”

En relación con este último aspecto hay que considerar lo regulado para esta Dedicación 1 en el acuerdo núm. 85 del pleno celebrado el día 5 de mayo de 2023, en los trabajos fuera de la jornada realizada sobre el exceso computado en este acuerdo.

No debemos olvidar que la localización para este puesto de trabajo conlleva un alto número de horas de presencia, con trabajo efectivo, sirviendo de referencia la media indicada de exceso de jornada realizada en relación con la jornada general o el hecho de que resulte necesaria la realización de determinadas tareas en tiempo y forma como consecuencia de la llamada o requerimiento de los órganos municipales competentes.

B.- Propuesta de reconocimiento dentro del complemento específico de una jornada de dedicación especial, lo que implica la incorporación de un nuevo concepto en la valoración de puestos de trabajo dentro del complemento específico.

En el Ayuntamiento de Segovia se define esta jornada de dedicación especial:

“Para su aplicación en relación con los puestos de trabajo cuya forma de provisión sea la libre designación, exigirá el cumplimiento de una jornada de duración superior a la prevista como jornada ordinaria o general, en el Ayuntamiento de Segovia, todo ello sin perjuicio del aumento de horario que excepcionalmente sea preciso por necesidades del servicio”.

Con ello se establece la posibilidad de reconocer a determinados puestos de trabajo de una jornada de 37,5 horas semanales en vez de la que con carácter general está establecida para el resto de puestos de trabajo y empleados municipales de 35 horas a la semana.

La realización de la jornada de dedicación especial no tendrá la consideración ni el tratamiento previsto para las gratificaciones por trabajos fuera de la jornada, retribuyéndose a los empleados municipales que desempeñen puesto de trabajos que la tengan asignada en las



doce pagas ordinarias y dos pagas extraordinarias, en el concepto de jornada como parte del complemento específico de dicho puesto de trabajo.

En términos asimilados ha establecido esta jornada de dedicación especial en la Administración del Estado y en la Administración Autonómica en la Junta de Castilla y León.

Condiciones de desempeño de la jornada de dedicación especial y valoración en la misma.

El computo de la jornada de especial dedicación se realizará de forma mensual y conllevará un ejercicio de funciones de **carácter mínimo de 37 horas y 30 minutos semanales** a realizar con carácter preferente en el horario de 8 a 15,30 horas de lunes a viernes.

El abono de jornada de dedicación especial se realizará a precio de 31,28 euros hora.

La jornada de dedicación especial conlleva la obligación de prestar servicios en jornada de 37 horas y 30 minutos semanales frente a la jornada ordinaria general del Ayuntamiento de Segovia, aprobada por resolución de alcaldía nº 2022/08562 de fecha 10 de noviembre de 2022, que establece la jornada de 35 horas semanales para el año 2023.

La comparación de ambas jornadas en cómputo semanal supone la realización de 2,5 horas semanales más, frente a la jornada semanal general u ordinaria.

Considerando para la valoración de esta jornada de dedicación especial las 52 semanas anuales, de las se descuenta 4 semanas correspondientes al periodo de disfrute de vacaciones, resultan a valorar 2,5 horas por 48 semanas anuales con un total de 120 horas anuales, por el precio establecido por hora 31,28, se valora esta jornada en 3.753,60 euros anuales a abonar en 14 pagas, 12 ordinarias y dos extraordinarias, supondrá un importe bruto mensual de **268,11** euros mensuales en concepto de jornada de dedicación especial.

Por ello el incremento del complemento específico total por el reconocimiento de ambos conceptos retributivos; jornada de dedicación especial y la asignación de dedicación 1 es de 812,59 euros brutos mensuales.

Pasando el complemento específico total mensual para el puesto de Jefe de Servicio en el departamento de personal de 1.926,77 a 2.739,36 euros brutos mensuales abonables de 14 pagas, 12 ordinarias y 2 extraordinarias.

Siendo la previsión de abono de 3 meses y parte proporcional de paga de navidad para el presente ejercicio lo será por 3.250,36 € manteniéndose el coste de cotización a la Seguridad Social, al encontrarse en la base máxima de cotización para 2023 que es de 4.495,50 con carácter mensual.

Estas condiciones de desempeño de la jornada de dedicación especial podrán establecerse para otros puestos de trabajo siempre y cuando tengan el carácter de puesto cuya provisión lo sea de libre designación a la vista de las circunstancias que concurran en el desempeño de los mismos por extensión y aplicación del principio de la equidad interna.



Considerando el acuerdo plenario de número 27 de fecha 12 de mayo de 2020, en relación con los puestos de trabajo que en el Ayuntamiento de Segovia tiene como forma de provisión el de libre designación entre los que se encuentra el del Jefe de Servicio de Gobierno Interior y Personal.

SEXTA. - INFORMES A INCORPORAR AL EXPEDIENTE

Se solicitará informe a la intervención de Fondos municipales, señalándose que las cuantías asignadas por la nueva valoración del puesto de trabajo no suponen incremento de las aprobadas en los últimos presupuestos para la bolsa de retribuciones complementarias por completo específico, ascendiendo en el presente ejercicio a la cuantía de 3.250,36 € por el abono de las cuantías en concepto de retribuciones durante tres meses y parte proporcional de paga de navidad.

Se procederá a la incorporación de las actas que al respecto del presente expediente se levanten en la Mesa de Negociación y en la Junta de Personal.

SEPTIMA. - ÓRGANO COMPETENTE

La aprobación de la RPT y, consecuentemente, de sus modificaciones, corresponde al Ayuntamiento Pleno, en virtud de lo previsto en el artículo 22.2.i) de la Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-, sin que tal atribución pueda ser objeto de delegación (art. 22.4 LRBRL)

Por todo lo anterior, se eleva al Ayuntamiento Pleno, previo dictamen de la Comisión informativa de Gobierno Interior y Personal de conformidad con el art. 46.1 del Reglamento Orgánico del Ayuntamiento de Segovia (ROAS), la adopción de los siguientes acuerdos:

1.- Aprobar la jornada de dedicación especial en el Ayuntamiento de Segovia, cuya definición, condiciones de desempeño, valoración y abono se realizará en las condiciones epigrafiadas.

2.- Establecer una nueva valoración del complemento específico del puesto de Jefe de Servicio de Gobierno Interior y Personal con el reconocimiento de los siguientes elementos, como parte integrante del mismo, en concepto de dedicación y jornada de dedicación especial:

- La asignación del concepto de dedicación aprobado en la valoración de puestos de trabajo “Dedicación 1: Dedicación en la que pudiendo acudir o no a la llamada, se tiene un alto número de horas de localización por teléfono. Implica que el Ayuntamiento pone a disposición de los interesados un medio de localización”, con un importe de 544,58 euros brutos mensuales.

- La asignación de complemento específico jornada de dedicación especial lo que implica la incorporación de un nuevo concepto en la valoración de puestos de trabajo dentro del complemento específico. Se trata del establecimiento de una jornada de 37 horas y 30 minutos semanales como jornada de dicho puesto de trabajo frente a la que con carácter general está establecida para el resto de puestos de trabajo en el Ayuntamiento de Segovia, de 35 horas a la semana, con un importe de 268,11 euros brutos mensuales.



Condiciones de desempeño de la jornada de dedicación especial:

*El cómputo de la jornada de especial dedicación se realizará de forma mensual y conllevará un ejercicio de funciones de **carácter mínimo de 37 horas y 30 minutos semanales** a realizar con carácter preferente en el horario de 8 a 15,30 horas de lunes a viernes.*

3.- Estas condiciones de desempeño de jornada de dedicación especial podrán establecerse para otros puestos de trabajo, siempre y cuando tengan el carácter de puesto cuya provisión lo sea de libre designación, a la vista de las circunstancias que concurran en el desempeño de los mismos, por extensión y aplicación del principio de la equidad interna.

4.- Modificar la vigente Relación de Puestos de Trabajo en los términos señalados publicándose la modificación en el Boletín Oficial de la Provincia.

***5.- 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. Habilitando al Ilmo. Sr. Alcalde para concretar abonos de complemento específico que no supongan mayor dotación presupuestaria o modificación de ésta.

***6.- Se habilite al Servicio de Gobierno Interior y Personal** a la rectificación automática de los errores aritméticos que surjan 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.”*

Informado el expediente favorablemente en la Mesa de Negociación celebrada el pasado día 1 de septiembre de 2023 con el siguiente resultado en la votación:

Con el voto favorable de los representantes de las Secciones Sindicales:

Sección Sindical AITAS

Sección Sindical UGT

La abstención de los representantes de la Sección Sindical:

Sección Sindical CSIF

Voto en contra de los representantes de la Sección Sindical:

Sección Sindical SPPMCYL

Actuando la representante de CCOO con voz pero sin voto.



Se incorpora al expediente dictamen del acta de la Mesa de Negociación.

Abierto un turno de palabra interviene:

- Jesús García Zamora del grupo municipal PSOE, solicita información al Presidente de la comisión en relación con el número de mesas de negociación que se han celebrado para la adopción de dicho acuerdo.

Se le indica por el Presidente, D. Cesar Santiago Martín de Frutos, que se ha celebrado una sesión, porque el decreto por el que se determina la constitución y composición de la mesa de negociación es de fecha 31 de agosto de 2023, tras las elecciones a órganos de representación celebradas el pasado 21 de junio de 2023.

Llevada a cabo la votación globalizada sobre todas las cuestiones contempladas en el presente dictamen, el mismo ha sido aprobado:

Con el voto favorable de los representantes del grupo político: P.P.

Y la abstención de los representantes de los grupos políticos del PSOE, Grupo Municipal Mixto e I.U.

Por todo lo anterior, se eleva al Ayuntamiento Pleno, previo dictamen la Comisión Informativa de Gobierno Interior y Personal de conformidad con el art. 46.1 del Reglamento Orgánico del Ayuntamiento de Segovia (ROAS), la adopción de los siguientes acuerdos:

1.- Aprobar la jornada de dedicación especial en el Ayuntamiento de Segovia, cuya definición, condiciones de desempeño, valoración y abono se realizará en las condiciones epigrafiadas.

2.- Establecer una nueva valoración del complemento específico del puesto de Jefe de Servicio de Gobierno Interior y Personal con el reconocimiento de los siguientes elementos, como parte integrante del mismo, en concepto de dedicación y jornada de dedicación especial:

- La asignación del concepto de dedicación aprobado en la valoración de puestos de trabajo "Dedicación 1: Dedicación en la que pudiendo acudir o no a la llamada, se tiene un alto número de horas de localización por teléfono. Implica que el Ayuntamiento pone a disposición de los interesados un medio de localización", con un importe de 544,58 euros brutos mensuales.

- La asignación de complemento específico jornada de dedicación especial lo que implica la incorporación de un nuevo concepto en la valoración de puestos de trabajo dentro del complemento específico. Se trata del establecimiento de una jornada de 37 horas y 30 minutos semanales como jornada de dicho puesto de trabajo frente a la que con carácter general está establecida para el resto de puestos de trabajo en el Ayuntamiento de Segovia, de 35 horas a la semana, con un importe de 268,11 euros brutos mensuales.

Condiciones de desempeño de la jornada de dedicación especial:

El cómputo de la jornada de especial dedicación se realizará de forma mensual y conllevará un ejercicio de funciones de carácter mínimo de 37 horas y 30 minutos semanales a realizar con carácter preferente en el horario de 8 a 15,30 horas de lunes a viernes.



3.- Estas condiciones de desempeño de jornada de dedicación especial podrán establecerse para otros puestos de trabajo, siempre y cuando tengan el carácter de puesto cuya provisión lo sea de libre designación, a la vista de las circunstancias que concurran en el desempeño de los mismos, por extensión y aplicación del principio de la equidad interna.

4.- Modificar la vigente Relación de Puestos de Trabajo en los términos señalados publicándose la modificación en el Boletín Oficial de la Provincia.

5.- 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. Habilitando al Ilmo. Sr. Alcalde para concretar abonos de complemento específico que no supongan mayor dotación presupuestaria o modificación de ésta.

6.- Se habilite al Servicio de Gobierno Interior y Personal a la rectificación automática de los errores aritméticos que surjan 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.

Intervenciones.-

Ponente: Con el permiso del Presidente, tomó la palabra el Concejal del Área de Personal y Organización, don Cesar Santiago Martín de Frutos, para exponer y defender las propuestas del dictamen.

Votación.- No promoviéndose debate, la Presidencia sometió a votación la propuesta en los términos contenidos en el dictamen, resultando 25 votos emitidos de los cuales, 14 son votos a favor –de los concejales de los grupos PP (12) y VOX (2)-, ninguno en contra y el resto, 11, abstenciones -de los concejales de los grupos PSOE (7), IU (2) y Grupo Mixto (2).

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:

PRIMERO.- Aprobar la jornada de dedicación especial en el Ayuntamiento de Segovia, cuya definición, condiciones de desempeño, valoración y abono se realizará en las condiciones epigrafiadas.

SEGUNDO.- Establecer una nueva valoración del complemento específico del puesto de Jefe de Servicio de Gobierno Interior y Personal con el reconocimiento de los siguientes elementos, como parte integrante del mismo, en concepto de dedicación y jornada de dedicación especial:

- La asignación del concepto de dedicación aprobado en la valoración de puestos de trabajo “Dedicación 1: Dedicación en la que pudiendo acudir o no a la llamada, se tiene



un alto número de horas de localización por teléfono. Implica que el Ayuntamiento pone a disposición de los interesados un medio de localización”, con un importe de 544,58 euros brutos mensuales.

- La asignación de complemento específico jornada de dedicación especial lo que implica la incorporación de un nuevo concepto en la valoración de puestos de trabajo dentro del complemento específico. Se trata del establecimiento de una jornada de 37 horas y 30 minutos semanales como jornada de dicho puesto de trabajo frente a la que con carácter general está establecida para el resto de puestos de trabajo en el Ayuntamiento de Segovia, de 35 horas a la semana, con un importe de 268,11 euros brutos mensuales.

Condiciones de desempeño de la jornada de dedicación especial:

El cómputo de la jornada de especial dedicación se realizará de forma mensual y conllevará un ejercicio de funciones de carácter mínimo de 37 horas y 30 minutos semanales a realizar con carácter preferente en el horario de 8 a 15,30 horas de lunes a viernes.

TERCERO.- Estas condiciones de desempeño de jornada de dedicación especial podrán establecerse para otros puestos de trabajo, siempre y cuando tengan el carácter de puesto cuya provisión lo sea de libre designación, a la vista de las circunstancias que concurran en el desempeño de los mismos, por extensión y aplicación del principio de la equidad interna.

CUARTO.- Modificar la vigente Relación de Puestos de Trabajo en los términos señalados publicándose la modificación en el Boletín Oficial de la Provincia.

QUINTO.- 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. Habilitando al Ilmo. Sr. Alcalde para concretar abonos de complemento específico que no supongan mayor dotación presupuestaria o modificación de ésta.

SEXTO.- Se habilite al Servicio de Gobierno Interior y Personal a la rectificación automática de los errores aritméticos que surjan 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.”



ANUNCIO BOP_MODIFICACION RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA

ANUNCIO

En cumplimiento de lo establecido en el art. 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril, que aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, se hace pública la modificación introducida en la Relación de Puestos de Trabajo aprobada por Pleno celebrado en sesión de 8 de septiembre de 2023, acuerdo número 148.

PROPUESTA MODIFICACIÓN DE RPT AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA PLENO 8 DE SEPTIEMBRE DE 2023												
Tipo de acuerdo	Dependencia donde está adscrito	Denominación	VA	DOT	CD	CE BASICO /€ mes	TP	FP	ADSCRIPCIÓN			Requisito desempeño
									Discapacida d	GR	Cuer po	
Modificación de retribuciones complementarias en lo que se refiere a jornada de especial dedicación y dedicación	Área Personal y Organización	Jefatura de Servicio de Gobierno Interior y Personal	1		28					A1		

Segovia, 13 de septiembre de 2023

El Alcalde,

José Mazarías Pérez



PUBLICACION MODIFICACION RPT EN BOP NÚMERO 113 DE 20/09/2023

Directorio Telefónico - Intranet Municipal x Correo Personal Ayto. Segovia - Outlook x MyTAO - | Escritorio x c81185d2-b4fa-ff7e-d0e7-6796e01b1cc6 x + -

dipsegovia.es/documents/39512/c81185d2-b4fa-ff7e-d0e7-6796e01b1cc6

BOCVL Public Intranet Sede Meeting ECLAP_alta alumnos ECLAP-diplomas Google CLOUD INSIDE SEDE HABILITADOS Concurso Ordinario PAB DIR3 39 Todos los marcadores

c81185d2-b4fa-ff7e-d0e7-6796e01b1cc6 7 / 70 70% +

**BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA** BOPS

Núm. 113 Miércoles, 20 de septiembre de 2023 Pág. 7

RC-14142

AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA
Gobierno Interior-Personal

ANUNCIO

En cumplimiento de lo establecido en el art. 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril, que aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, se hace pública la modificación introducida en la Relación de Puestos de Trabajo aprobada por Pleno celebrado en sesión de 8 de septiembre de 2023, acuerdo número 148.

PROPUESTA MODIFICACIÓN DE RPT AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA											
PLENO 8 DE SEPTIEMBRE DE 2023											
Tipo de acuerdo	Dependencia donde está adscrito	Denominación	VA	DOT	CD	CE BÁSICO €/ mes	TP	FP	ADSCRIPCIÓN		Requisito desempeño
									Discapacidad	GR Cuerpo	
Modificación de retribuciones complementarias en lo que se refiere a jornada de especial dedicación y dedicación	Área Personal y Organización	Jefatura de Servicio de Gobierno Interior y Personal	1		28					A1	

Segovia, a 13 de septiembre de 2023.— El Alcalde, José Mazariás Pérez.

19°C Soledad 12:27 20/09/2023