



**ANEXO DE PERSONAL DE LA  
PLANTILLA DE PERSONAL Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

**INDICE**

I.- INTRODUCCIÓN.

II.- ORDENACIÓN DEL PERSONAL.

III.- MODIFICACIONES PRODUCIDAS EN EL AÑO 2020.

IV.- RELACIÓN DE PLAZAS CON DOTACIÓN PRESUPUESTARIA Y VACANTES EXISTENTES.

V.- OTRAS ACTUACIONES EN MATERIA DE PERSONAL

- A. Reconocimiento de la trayectoria profesional del personal que cumpla 30 años de servicio en el Ayuntamiento de Alcalá la Real.
- B. Sustituciones de puestos de trabajo de igual o inferior categoría.
- C. Contrataciones temporales para programas de actuación.
- D. Prestaciones sociales.
- E. Retribuciones a la corporación municipal.





## PRESUPUESTOS DEL AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ LA REAL PARA EL AÑO 2021

### ANEXO DE PERSONAL DE LA PLANTILLA DE PERSONAL

#### I. INTRODUCCIÓN

El presente documento viene motivado por la exigencia legal establecida en el artículo 168 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, que dispone en su punto 1 el Procedimiento de elaboración y aprobación inicial del Presupuesto:

"1. El presupuesto de la entidad local será formado por su presidente y a él habrá de unirse la siguiente documentación:

- a) Memoria explicativa de su contenido y de las principales modificaciones que presente en relación con el vigente.
- b) Liquidación del presupuesto del ejercicio anterior y avance de la del corriente, referida, al menos, a seis meses del ejercicio corriente.
- c) Anexo de personal de la entidad local. [...]"

#### II. ORDENACIÓN DEL PERSONAL

El anexo de personal consta de dos instrumentos de gestión: la Plantilla de Personal y la Relación de Puestos de Trabajo.

La Plantilla de Personal tiene una finalidad fundamentalmente de ordenación presupuestaria.

La Relación de Puestos de Trabajo constituye una manifestación importante de la capacidad de auto organización reconocida a las Entidades Locales en el art. 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en materia de recursos humanos, que se concreta en la posibilidad de configurar una organización de puestos de trabajos adaptada a sus características. A través de la RPT se diseña el modelo organizacional a nivel de estructura interna, ordenando y clasificando al personal en orden a la realización concreta del trabajo a desarrollar.

En el ámbito normativo local, el artículo 90.2 de la LRBRLL recoge la obligación de las Corporaciones Locales de formar la relación de todos los puestos existentes en sus organizaciones, remitiendo a la legislación básica sobre función pública sobre sus términos, que deberá incluir en todo caso: la denominación, tipo, características esenciales, sistema de provisión de los puestos, las retribuciones complementarias que le correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño.





### III. MODIFICACIONES PRODUCIDAS EN EL AÑO 2020

Las principales modificaciones que se han producido a lo largo del año 2020 respecto a los supuestos de partida, han sido:

#### PERSONAL FUNCIONARIO.

##### INCORPORACIONES

Partida Presupuesto	Grupo	Puesto	Nombre	Descripción
Seguridad y Orden Publico	C1	Policía Local	Garrido Sánchez Juan Carlos	Fin Comisión de servicios
Seguridad y Orden Publico	C1	Policía Local	Fernandez Camacho Miguel Angel	Proceso selectivo
Seguridad y Orden Publico	C1	Policía Local	Muñoz Puig Miguel Angel	Proceso selectivo
Extinción de incendios	C2	Bombero	La Rosa de la Torre Enrique Jesus	Fin Comisión de servicios
Extinción de incendios	C2	Bombero	Rodriguez Sicilia Javier	Fin Comisión de servicios
Urbanismo	A1	Arquitecto	Morales Guardia Antonio	Funcionario Interino
Administracion General	A1	Vicesecretario	Trave Pacetti Jose Luis	Nombramiento Acumulación

##### BAJAS

Partida Presupuesto	Grupo	Puesto	Nombre	Motivo/ Justificación
Seguridad y Orden Publico	C1	Policía Local	Rey Nieto Juan Manuel	Comisión de servicios
Seguridad y Orden Publico	C1	Policía Local	Martinez Luque David	Excedencia Voluntaria
Seguridad y Orden Publico	C1	Policía Local	Mesa Maldonado Agustín	Excedencia Voluntaria
Seguridad y Orden Publico	C1	Policía Local	Pereira Almagro Jesus	Renuncia voluntaria
Seguridad y Orden Publico	C1	Policía Local	Arjona Moscoso Manuel	Renuncia voluntaria
Extinción de incendios	C2	Bombero	Navarrete Rando Raul	Fin interinidad
Admon. General Infraest.	A1	Jefe de Servicio	Rosales Peinado Miguel	Jubilación
Política Económica	C1	Administrativa	Romero Higueras Maria Dolores	Excedencia Voluntaria

#### PERSONAL LABORAL

##### Bajas

Partida Presupuesto	Grupo	Puesto	Nombre	Motivo/ Justificación
Enseñanza Preescolar	A2	Directora	Baca Romero Maria Carmen	Jubilación

##### Otras situaciones relativas al personal laboral:

- En virtud de Decreto de Alcaldía 1776/2020 se acepta la solicitud de pase a situación de jubilación parcial de la trabajadora D<sup>a</sup> Elisa Isabel Sampelayo López





### MODIFICACIÓN DE PUESTOS Y RESASIGNACIÓN DE PLANTILLA.

#### Personal Funcionario

- En virtud de Decreto 1072/2020 de fecha 24/06/2020, D<sup>a</sup> Inmaculada Romero Gámez es adscrita al Área de Urbanismo y Patrimonio de Este Ayuntamiento.

#### Personal Laboral

- Mediante Resolución 1788/2020, se acuerda Adscribir temporalmente a D<sup>a</sup> Elisa Isabel Sampelayo Lopez, personal laboral fijo de este Ayuntamiento, al puesto de Director/a de la Escuela Municipal Infantil La Mota, causando baja como Jefa de Sección de Bienestar Social.
- Mediante resolución de alcaldía de fecha 01/12/2020, se produce nombramiento en comisión de servicios de carácter voluntario como Directora de Servicios Sociales a D<sup>a</sup> Nazaret Pastor Rodríguez.

### IV.- MODIFICACIONES DE LA PLANTILLA PARA EL AÑO 2021.

#### Se pretenden alcanzar los siguientes objetivos

- a) Anticipar las necesidades de personal, con motivo de las jubilaciones que se vayan produciendo a medio plazo, con la incorporación o promoción de personal en plazas vacantes.
- b) Continuar con la estabilización y la consolidación de empleo, por medio de la incorporación a la estructura permanente de la plantilla de personal y relación de puestos de trabajo de personal indefinido, no fijo.
- c) Reposición de efectivos.
- d) Proceder a realizar un proceso de Valoración de Puestos de Trabajo de la plantilla municipal, con la consiguiente modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento.
- e) Redimensionar de forma adecuada la oferta de puesto de trabajo y su correspondiente traslado a la plantilla presupuestaria, tenido en cuenta la realidad económica que ha causado la minoración recursos económicos consecuencia de la pandemia provocada por la covid 19, que supone posponer la dotación de algún puesto de trabajo y la consiguiente plazas de la plantilla .

Los procedimientos para alcanzar los objetivos propuestos, se llevarán a cabo del siguiente modo:

- **Planificación de las necesidades de personal.**  
Las actuaciones para anticipar las necesidades de personal que a corto y medio plazo se produzcan por la jubilación de sus titulares, se llevarán por el procedimiento reglamentario de promoción interna o cobertura interina. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.





- **Estabilización de empleo temporal**

El apartado 9 del artículo 19 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, establece en relación con la oferta de empleo que las Administraciones, además de lo establecido en el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, podrán disponer de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica así como otros servicios públicos.

La tasa de cobertura temporal de las plazas incursas en los procesos de estabilización, deberá situarse al final del período, en cada ámbito, por debajo del 8 por ciento.

El pasado año en la Mesa general de negociación de 25 de septiembre se aprobó la oferta de empleo público extraordinaria para la estabilización del personal temporal que fue publicada en el BOP de 30 de octubre de 2020 y que sumadas a las anteriores correspondientes a las ofertas de los años 2018 y 2019 totalizan **21 plazas**. Además en la citada mesa de 25 de septiembre se aprobaron las bases generales y convocatoria de pruebas selectivas para al selección mediante contratación de carácter fijo o, por el sistema de concurso de méritos incluidas en la Oferta de Empleo Público Extraordinario del año 2018, 2019 y 2020 correspondientes a proceso de estabilización de empleo público.

Por último, señalar que el proceso de estabilización de puestos de trabajo no supone incremento de la masa salarial de este Ayuntamiento, al estar la totalidad del personal que se verá afectado en el proceso incluido en la relación de puestos de trabajo y por tanto, estar dotado a nivel presupuestario.

- **Reposición de efectivos:** Mediante la formalización de los procesos selectivos que sean necesarios conforme a la Oferta de Empleo Público que se haga pública en su momento.

#### IV. RELACIÓN DE PLAZAS CON DOTACIÓN PRESUPUESTARIA Y VACANTES EXISTENTES.

Del análisis de la Relación de Puestos de Trabajo al servicio del Ayuntamiento, que comprende todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se realiza la siguiente propuesta para el año 2021.

Puestos de trabajo por programas	Plazas con retribución	Vacantes
<b>132 SEGURIDAD Y ORDEN PUBLICO</b>	<b>34</b>	<b>3</b>
AGENTE POLÍCIA	26	2
INSPECTOR/ JEFE	1	1
JEFE/A NEGOCIADO	1	
OFICIAL POLICÍA	5	



SUBINSPECTOR/A	1	
<b>136 EXTINCIÓN DE INCENDIOS</b>	<b>14</b>	<b>3</b>
BOMBERO CONDUCTOR	13	3
OFICIAL BOMBERO CONDUCTOR	1	1
<b>151 URBANISMO</b>	<b>6</b>	<b>2</b>
ADMINISTRATIVO/A	3	1
JEFE/A SECCIÓN	1	1
JEFE/A SECCIÓN TÉCNICA	1	
JEFE/A SERVICIO	1	
<b>1531 VIAS PUBLICAS</b>	<b>18</b>	<b>5</b>
ADMINISTRATIVO/A	1	1
ASESOR/A OBRAS Y SERVICIOS	1	
CONDUCTOR/A MANTENEDOR	3	
ENCARGADO/A OBRAS	2	1
JEFE/A DE GRUPO	1	1
JEFE/A SECCIÓN	1	
JEFE/A SECCIÓN TÉCNICA	2	
MECANICO	1	
OFICIAL OBRAS	4	1
JEFE DE GRUPO	1	1
OFICIALD E PINTURA	1	
<b>164 Cementerios</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
ENCARGADO/A CEMENTERIO	1	
OFICIAL/A CEMENTERIO	1	1
<b>165 ALUMBRADO PÚBLICO</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
JEFE/A SECCIÓN TÉCNICA	1	
OFICIAL ELECTRICIDAD	2	1
<b>2311 SERVICIOS SOCIALES</b>	<b>13</b>	<b>3</b>
ADMINISTRATIVO/A	2	1
ASESOR SERVICIOS SOCIALES	1	1
CONSERJE	1	
EDUCADOR/A SOCIAL	1	
ENCARGADO/A SUBVENCIONES	1	
TRABAJADOR/A SOCIAL	6	1
JEFE/A DE SERVICIO	1	
<b>2312 ACCIÓN SOCIAL</b>	<b>3</b>	
EDUCADOR/A SOCIAL	1	
PSICÓLOGO/A	1	
TRABAJADOR/A SOCIAL	1	
<b>2313 PROMOCIÓN SOCIAL</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
ASESOR/A JURIDICO	1	
INFORMADOR/A DINAMIZADOR/A	1	



<b>2314 ASISTENCIA PERSONAS DEPENDIENTES RESIDENCIA</b>	<b>20</b>	<b>4</b>
AUXILIAR DE CLINICA	15	4
CONSERJE	1	
DIRECTOR/A MÉDICO	1	
EDUCADOR/A	1	
JEFE/A DE CENTRO	2	
<b>241 FOMENTO DEL EMPLEO</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
TÉCNICO GESTIÓN ECÓNOMICA	1	1
<b>320 ADMON. GENERAL EDUCACIÓN</b>	<b>1</b>	
ADMINISTRATIVO/A	1	
<b>323 ENSEÑANZA PREESCOLAR Y PRIMARIA</b>	<b>3</b>	
CONSERJE	2	
DIRECTOR/A ESCUELA INFANTIL	1	
<b>330 ADMON. GENERAL CULTURA</b>	<b>2</b>	
JEFE/A NEGOCIADO	1	
JEFE/A SECCIÓN	1	
<b>3321 BIBLIOTECAS Y ARCHIVOS</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
ADMINISTRATIVO/A	1	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	
DIRECTOR/ BIBLIOTECA	1	
<b>336 ARQUEOLOGÍA Y MUSEO</b>	<b>1</b>	
TÉCNICO PATRIMONIO	1	
<b>340 ADMON. GENERAL DEPORTES</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
ADMINISTRATIVO/A	1	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	
DINAMIZADOR/A JUVENIL	1	
TÉCNICO DE DEPORTES	1	1
<b>342 INSTALACIONES DEPORTIVAS</b>	<b>1</b>	
CONSERJE MANTENEDOR	1	
<b>410 ADMON GENERAL DE AGRICULTURA</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
AGENTE DESARROLLO LOCAL	1	
CONDUCTOR/A MANTENEDOR	1	1
<b>430 ADMON GENERAL COMERCIO Y TURISMO</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
DINAMIZADOR EMPRESARIAL	1	
JEFE/A SECCIÓN	1	1
<b>433 DESARROLLO EMPRESARIAL</b>	<b>1</b>	
JEFE/A SECCIÓN	1	
<b>450 ADMON. GENERAL INFRAESTRUCTURAS</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
ADJUNTO JEFE/A SERVICIO	1	1
ADMINISTRATIVO/A	1	
JEFE/A SECCIÓN TÉCNICA	1	
JEFE/A SERVICIO	1	1





<b>491 SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
COORDINADOR/A NUEVAS TECNOLOGÍAS	1	
TÉCNICO DE SISTEMAS	1	1
TÉCNICO INFORMÁTICO	1	
<b>912 ÓRGANOS DE GOBIERNO</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
JEFE/A DE PRENSA	1	
SECRETARIO/A ALCALDÍA	1	1
<b>920 ADMINISTRACIÓN GENERAL</b>	<b>6</b>	<b>3</b>
ADMINISTRATIVO/A	1	
ASESOR JURÍDICO	1	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	
POLICÍA SEGUNDA ACTIVIDAD	1	
SECRETARIO/A GENERAL	1	1
VICESECRETARIO/A	1	1
<b>9201 PERSONAL Y REGIMEN INTERIOR</b>	<b>5</b>	<b>3</b>
ADMINISTRATIVO/A	2	1
JEFE/A NEGOCIADO	2	1
JEFE/A SECCIÓN	1	1
<b>9202 CONTRATACIÓN</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
ADMINISTRATIVO/A	1	1
GESTOR/A CONTRATACIÓN	1	1
<b>9231 INFORMACIÓN BÁSICA</b>	<b>1</b>	
JEFE/A NEGOCIADO	1	
<b>924 PARTICIPACIÓN CIUDADANA</b>	<b>1</b>	
ASESOR/A ALDEAS	1	
<b>925 ATENCIÓN A LOS CIUDADANOS</b>	<b>5</b>	<b>2</b>
ADMINISTRATIVO/A	2	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	
JEFE/A NEGOCIADO	1	1
NOTIFICADOR	1	1
<b>926 COMUNICACIÓN E IMAGEN</b>	<b>1</b>	
TÉCNICO DISEÑO E IMAGEN	1	
<b>931 POLÍTICA ECONÓMICA</b>	<b>6</b>	<b>3</b>
ADMINISTRATIVO/A	1	1
GESTOR CONTABILIDAD	1	
INTERVENTOR	1	1
JEFE/A NEGOCIADO	1	
JEFE/A SECCIÓN	1	1
JEFE/A SERVICIO	1	
<b>932 GESTIÓN SISTEMA TRIBUTARIO</b>	<b>3</b>	
ADMINISTRATIVO/A	2	
GESTOR TRIBUTARIO	1	





<b>934 GESTIÓN DEUDA Y TESORERÍA</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
JEFE/A NEGOCIADO	1	
JEFE/A SECCIÓN	1	1
TESORERO/A	1	
<b>Total general</b>	<b>178</b>	<b>46</b>

### VI. OTRAS ACTUACIONES EN MATERIA DE PERSONAL

- A. Reconocimiento a la trayectoria profesional, del personal que cumpla 30 años de servicio en el Ayuntamiento de Alcalá la Real.
- B. Criterios retributivos por el desempeño de puestos de trabajo de igual o inferior categoría profesional.
- C. Contrataciones temporales para programas de actuación.
- D. Prestaciones Sociales.
- E. Retribuciones de la Corporación municipal.

#### A. LOS CRITERIOS DE APLICACIÓN POR LA TRAYECTORIA PROFESIONAL DURANTE LA VINCULACIÓN PROFESIONAL CON EL AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ LA REAL.

Aquellos empleados que hayan alcanzado, durante el ejercicio económico correspondiente, una vinculación profesional de 30 años de servicio con el Excmo. Ayuntamiento de Alcalá la Real, podrán acogerse a la evaluación del desempeño en su trayectoria profesional.

En el Presupuesto General del Ayuntamiento se consignará la cuantía máxima de productividad por el concepto de reconocimiento a la trayectoria profesional, por importe de 6.437,42 euros.

Personal que cumple 30 de servicio durante el ejercicio económico de 2021 en el Ayuntamiento de Alcalá la Real son los siguientes:

Apellidos y Nombre	DNI	Fecha Ingreso	Retrib.Bruta Mes
SALIDO GARCIA ISABEL	**4706***	01/06/1991	2247,64
BOLIVAR ROSALES MANUEL	**0102***	01/10/1991	2284,27
LOPEZ PEREZ JUAN MIGUEL	**5302***	01/12/1991	1905,51

#### B. CRITERIOS RETRIBUTIVOS POR EL DESEMPEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO DE IGUAL O INFERIOR CATEGORÍA PROFESIONAL

En ocasiones, las ausencias justificadas del titular de un puesto derivadas del disfrute de permisos o licencias, originan una necesidad de personal, que aconsejan, por la corta duración o complejidad y responsabilidad de las funciones y tareas inherentes a los puestos de trabajo, que las funciones sean asumidas por otros empleados públicos.



El porcentaje de la retribución vendrá determinado por el grado de responsabilidad que contenga el puesto de trabajo, determinado por los intervalos de los niveles de los puestos de trabajo que corresponden a cada Cuerpo, Escala o categoría profesional, de acuerdo con el grupo en el que figuren clasificados, establecido en el artículo 71 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado, y que son los siguientes:

Cuerpo, escala o categoría	Nivel mínimo	Nivel máximo
A1	20	30
A2	16	26
C1	11	22
C2	9	18
E	7	14

La estimación por este concepto, en el presupuesto anual para el año 2021, asciende a 11.148,86 euros.

### C. CONTRATACIONES TEMPORALES PARA PROGRAMAS Y PROYECTOS DE ACTUACIÓN.

Es necesaria la dotación de presupuesto para la contratación de personal temporal, como consecuencia de la cofinanciación de programas o proyectos entre el Ayuntamiento y otras administraciones públicas o, para la realización de proyectos temporales de forma individualizada.

PROGRAMAS/PROYECTOS	PRESUPUESTO
Otro personal temporal para residencias	120.000,00
Conservación y mantenimiento urbano y edificios públicos.	55.000,00
Contrataciones en la modalidad de sustitución o acumulación de tareas.	25.000,00
Otro personal Programa Drogodependencias	5.240,00
Otro personal Programa Orienta	44.989,55
Otro Personal Bibliotecas	10.000,00
<b>TOTAL</b>	<b>260.229,55</b>

### D. PRESTACIONES SOCIALES

Tienen la consideración de prestaciones sociales todas aquellas medidas, que el Ayuntamiento de Alcalá la Real adopta, financia o presta a sus empleados y familiares, más allá de la obligación de retribuir los servicios prestados, y cuya finalidad es mejorar sus condiciones educativas, sociales, y en general promover el bienestar de aquellos.

Las modalidades de prestación social son:



**Prestación Social Automática.** Se define como el conjunto de medidas que constituyen un derecho garantizando a todo el personal del Ayuntamiento, siempre y cuando reúnan los requisitos de acceso. Modalidades que comprende:

- a) Indemnización por fallecimiento.
- b) Gastos por sepelio.
- c) Premio de jubilación. Se equipara la jubilación a las situaciones de Incapacidad Permanente en cualquiera de sus grados.
- d) Ayuda por matrimonio.
- e) Ayudas por natalidad y adopción legal.

### Jubilaciones 2021

- MONTOYA MOYANO, JUAN FRANCISCO
- ARJONA GAMEZ, MARIA CARMEN

**Prestación Social no Automática.** Comprende todas aquellas medidas no incluidas expresamente en el apartado anterior y que se clasifican en alguno de los siguientes grupos o áreas:

- a) Área Educativa
- b) Área Sanitaria
- c) Área de Acción social

Las prestaciones sociales no automáticas tienen el límite presupuestario de 30.000,00 euros anuales.

El reglamento de prestaciones fue aprobado por el Pleno del Ayuntamiento en la sesión del 13 de febrero de 2014, previa negociación con la representación sindical del Ayuntamiento.

### E. RETRIBUCIONES DE LA CORPORACIÓN MUNICIPAL

Las retribuciones de los miembros de la Corporación, vienen determinadas por lo establecido en las Bases de Ejecución del Presupuesto que se somete a su aprobación.

Alcalá la Real, 11 de enero de 2021

Fdo: **Baldomero Andréu Martínez**

Concejal de Personal, Educación y Patrimonio Municipal

