

PLANTILLA ORGÁNICA DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL AÑO 2021

A) PLANTILLA ORGÁNICA DEL PERSONAL FUNCIONARIO

A.1) FUNCIONARIOS DE ADMINISTRACIÓN LOCAL CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL

Denominación Plaza	Núm. de plazas	Grupo	Subgrupo	Nivel	Subescala	Clase	Vacantes
Secretaría	1	A	A1	30	Secretaría	Entrada	-
Intervención	1	A	A1	30	Intervención-Tesorería	Entrada	-
Tesorería	1	A	A1	30	Intervención-Tesorería	Entrada	-
Subtotales de Funcionarios con Habilitación de carácter nacional	3				-		

A.2) FUNCIONARIOS PERTENECIENTES A LA ESCALA DE ADMINISTRACIÓN GENERAL

Denominación Plaza	Núm. de plazas	Grupo	Subgrupo	Nivel	Vacantes
A.2.A) SUBESCALA TÉCNICA					
Técnico/a de Administración General	4	A	A1	28	3
A.2.B) SUBESCALA ADMINISTRATIVA					
Administrativos/as	3	C	C1	22	2
A.2.C) SUBESCALA AUXILIAR					
Auxiliares	28	C	C2	18	2
Auxiliar de Biblioteca	1	C	C2	18	1
A.2.D) SUBESCALA SUBALTERNO					
Conserje	1	E	E	14	-
Subtotales de Administración General	37				8

A.3) FUNCIONARIOS PERTENECIENTES A LA ESCALA DE ADMINISTRACION ESPECIAL

A.3.A) SUBESCALA TÉCNICA

Denominación Plaza	Núm. de plazas	Grupo	Subgrupo	Nivel	Vacantes
1. TÉCNICOS SUPERIORES					
Arquitecto/a	2	A	A1	28	1
Ingeniero/a Caminos, Canales y Puertos	1	A	A1	28	1
Ingeniero Industrial	1	A	A1	28	1

2. TÉCNICOS MEDIOS

Arquitecto/a Técnico	2	A	A2	24	2
Ingeniero Técnico	2	A	A2	24	-
Trabajadora Social	1	A	A2	24	-
Técnico/a Animación Sociocultural	1	B	B	22	1

3. TÉCNICOS AUXILIARES

Técnico/a en Sistemas Microinformáticos y Redes	1	C	C1	18	1
--	---	---	----	----	---

A.3.B) SUBESCALA SERVICIOS ESPECIALES

Denominación Plaza	Núm. de plazas	Grupo	Subgrupo	Nivel	Vacantes
--------------------	-------------------	-------	----------	-------	----------

1. POLICÍAS LOCALES**1.A) ESCALA EJECUTIVA**

Inspector	1	A	A2	24	1
Subinspector	1	A	A2	22	-

1.B) ESCALA BÁSICA

Oficial	3	C	C1	18	2
Policía Local	27	C	C1	17	4

2. COMETIDOS ESPECIALES

Sepulturero	1	E	E	14	-
Subtotales Funcionarios Administración Especial	44				14
TOTAL PERSONAL FUNCIONARIO	84				22

B) PLANTILLA ORGÁNICA DEL PERSONAL EVENTUAL

Denominación Plaza	Núm. de plazas	Grupo	Subgrupo	Nivel	Vacantes
Asesor Jurídico	1	A	A1		-
Periodista	1	A	A1		-
Subtotales Personal Eventual	2				-

C) PLANTILLA ORGÁNICA DEL PERSONAL LABORAL FIJO

C.1.) AREA TÉCNICO-ADMINISTRATIVA

Denominación Plaza	Núm. de plazas	Grupo	Subgrupo	Nivel	Vacantes
Graduada Social	1	A	A2	24	-
Agente Desarrollo Local	1	A	A2	18	1
Informático	1	A	A2	22	-
Delineante	1	C	C1	18	-
Cobrador/a	2	C	C2	18	2
Auxiliar Administrativo	1	C	C2	18	1
Animadores/as Socio-Culturales	7	C	C2	16	7
Monitores	1	C	C2	16	1
Educador/a Técnico Medio	1	A	A2	22	1
Técnico/a Medio de Educación Infantil	1	A	A2	22	1
Técnicos/as Jardín de Infancia	4	C	C1	22	4
Auxiliar Infantil	1	C	C2	18	1
Trabajadores/as Sociales	4	A	A2	22	4
Psicóloga/o	1	A	A1	22	1
Profesores Música Técnicos Superiores	2	A	A1	22	2
Profesores Música	2	C	C1	22	2
Monitor de Folklore	1	C	C2	18	1
Subtotal personal laboral fijo Técnico-Administrativa	32				29

C.2) PERSONAL DE OFICIO

Denominación Plaza	Núm. de plazas	Grupo	Subgrupo	Nivel	Vacantes
Peón	15	E	E	14	12
Operarios Electricistas	3	E	E	14	2
Conductor Mecánico	2	C	C2	14	2
Carpintero Metálico	1	E	E	14	1
Soldador Metálico	1	E	E	14	1
Conserje-Vigilante	3	E	E	14	2
Subtotal personal laboral fijo de oficio	25				20
TOTAL PERSONAL LABORAL FIJO	57				49

RESUMEN TOTAL PLANTILLA PERSONAL AÑO 2021

	Nº PLAZAS	Nº VACANTES
TOTAL PERSONAL FUNCIONARIO	84	22
TOTAL PERSONAL LABORAL FIJO	57	49
TOTAL PERSONAL EVENTUAL	2	0
TOTAL PERSONAL AÑO 2021	143	71

PLAN ESTRATÉGICO DE SUBVENCIONES

PREÁMBULO

La actividad subvencional de la Administración Pública debe ser planificada con objeto de realizar una asignación equitativa, eficaz, eficiente y económica de los recursos públicos con pleno sometimiento a la ley y al Derecho, en coherencia con los principios constitucionales recogidos en los artículos 31.2 y 103.1

Esta planificación adquiere una relevancia mayor al tener en cuenta la importancia cuantitativa y cualitativa de la actividad subvencional, la utilización de la misma como herramienta para la implementación de políticas públicas, así como, la ausencia de contraprestación en la concesión de subvenciones que hacen más necesaria, todavía, la determinación de objetivos.

Uno de los principales instrumentos para la planificación de la actividad subvencional es el Plan Estratégico de Subvenciones (en adelante, PES) que se encuentra regulado en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (LGS) y en el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la LGS (en adelante, RGS). El artículo 8 de la LGS establece la necesidad de que “los órganos de las Administraciones Públicas o cualesquiera entes que propongan el establecimiento de subvenciones, con carácter previo, deberán concretar en un plan estratégico de subvenciones los objetivos y efectos que se pretenden con su aplicación, el plazo necesario para su consecución, los costes previsibles y sus fuentes de financiación, supeditándose en todo caso al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria”. El precepto se incardina en la exigencia constitucional de que el gasto público responda a criterios de eficiencia, como se ha mencionado anteriormente, y conlleva que toda subvención debe concederse para la consecución de un fin público. Ello supone un paso más en el proceso de perfeccionamiento y racionalización del sistema económico.

Para la elaboración del Plan estratégico de subvenciones se han tenido en cuenta diversos factores: Desde un punto de vista formal, debemos tener en cuenta la promulgación del RD 887/2006, de 21 de julio, por el que se desarrolla la LGS (en adelante RLGS). EL referido reglamento concreta la obligación, que con carácter general, establecía la LGS. Por otra parte, en este período también se ha promulgado la Orden EHA 875/20007, de 29 de marzo, por la que se determina el contenido y especificaciones técnicas a suministrar a la Base de Datos Nacional de Subvenciones.

La acción de fomento, que se ha de materializar en la concesión de la subvención y que deberá ser otorgada por el órgano competente, se realizará de conformidad con lo establecido en la LGS y en la Ordenanza municipal, y sobre los siguientes principios:

1. Principio de publicidad: Dicho principio se materializa tanto en la necesidad de publicar la convocatoria como en la publicidad de su concesión en los términos legal y reglamentariamente previstos.

2. Principio de concurrencia: Dicho principio se materializa en la determinación de los requisitos que deben cumplir los beneficiarios, al objeto de la plena satisfacción del interés general.

3. Principio de objetividad: Dicho principio se materializa a lo largo del período de concesión.