

## PLANTILLA ORGÁNICA DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL AÑO 2022

## A) PLANTILLA ORGÁNICA DEL PERSONAL FUNCIONARIO.

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

Denominación Plaza	Número 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	Número 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	5	C	C1	22	4
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	39				10

## A.3) FUNCIONARIOS PERTENECIENTES A LA ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL.

## A.3.A) SUBESCALA TÉCNICA:

Denominación Plaza	Número 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	Número de plazas	Grupo	Subgrupo	Nivel	Vacantes
--------------------	------------------	-------	----------	-------	----------

### 1. POLICIAS LOCALES:

#### 1.A) ESCALA EJECUTIVA:

Inspector	1	A	A2	24	1
-----------	---	---	----	----	---

Subinspector	1	A	A2	24	-
--------------	---	---	----	----	---

#### 1.B) ESCALA BÁSICA:

Oficial	3	C	C1	22	2
---------	---	---	----	----	---

Policía Local	27	C	C1	21	4
---------------	----	---	----	----	---

### 2. COMETIDOS ESPECIALES:

Sepulturero	1	E	E	14	-
-------------	---	---	---	----	---

Subtotales Funcionarios Administración Especial	44				14
---	----	--	--	--	----

<b>TOTAL PERSONAL FUNCIONARIO</b>	<b>86</b>				<b>24</b>
-----------------------------------	-----------	--	--	--	-----------

## B) PLANTILLA ORGÁNICA DEL PERSONAL EVENTUAL.

Denominación Plaza	Número 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.) ÁREA TÉCNICO-ADMINISTRATIVA:

Denominación Plaza	Número 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	-
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	30				27

## C.2) PERSONAL DE OFICIO:

Denominación Plaza	Número de plazas	Grupo	Subgrupo	Nivel	Vacantes
Peón	14	E	E	14	11
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	24	19			
<b>TOTAL PERSONAL LABORAL FIJO</b>	<b>54</b>	<b>46</b>			

#### RESUMEN TOTAL PLANTILLA PERSONAL AÑO 2022

	NÚMERO PLAZAS	NÚMERO VACANTES
TOTAL PERSONAL FUNCIONARIO	86	24
TOTAL PERSONAL LABORAL FIJO	54	46
TOTAL PERSONAL EVENTUAL	2	0
TOTAL PERSONAL AÑO 2021	142	70

#### 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 R.D. 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: