

**Acta Comisión de Régimen Interior y Personal
26-09-2025**

ASISTENTES

POR PARTE DE DIPUTACIÓN

Presidente

D. José Antonio de Miguel Nieto (PP)

Vocales

D. M^a José Jiménez Las Heras (PP)

D. Daniel García Martínez (PP)

D. Iván Andrés Aparicio (En sustitución de D. Saturnino de Gregorio Alcalde) (PP)

D. Jesús Elvira Martín (En sustitución de D^a Laura Prieto Arribas) (PP)

D. Sergio Frías Pérez (PP)

D^a. Luisa Belén Antón Antón (PSOE)

D. José Manuel Yubero Lafuente (PSOE)

D. José Javier Gómez Pardo (PSOE)

D. Juan José Delgado Soto (PSOE)

D. Eduardo Álvarez García (VOX)

En la sala de Comisiones del Palacio Provincial de la Ciudad de Soria, a veintiséis de septiembre de dos mil veinticinco, siendo las nueve treinta horas, asisten a la sesión ordinaria de la COMISIÓN DE RÉGIMEN INTERIOR y PERSONAL, celebrada presencialmente bajo la Presidencia del Sr. D. José Antonio de Miguel Nieto.

Actúa como Secretaria la funcionaria D^a Ana Julia Gil García, por delegación del Sr. Secretario.



Se informa a los asistentes de que el contenido de la reunión será grabado. Abierta la sesión, se procedió conforme al orden del día de la convocatoria.

1.- APROBACIÓN ACTA SESIÓN ANTERIOR.

Sometida a aprobación el acta de la sesión anterior de fecha 24/06/2025, que es aprobada por unanimidad.

2.- APROBACIÓN OEP 2024-2025.

Toma la palabra el Presidente de la Comisión de Régimen Interior y Personal, D. José A. de Miguel Nieto, quien da cuenta de la propuesta de acuerdo para la aprobación de la OEP 2024-2025:

El art. 70 del Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, prevé la aprobación de una oferta anual de empleo público en cada Administración Pública como instrumento de planificación de los recursos humanos, y que incluirá las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes y que deban ser provistos mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso.

Con fecha 24/12/2022 se publicó la Ley 31/2022, de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2023, que en su artículo 20 regula las normas para la elaboración de la OEP, contratos y nombramientos temporales del personal del sector público.

Considerando que,

1º.- El Presupuesto de la Diputación de Soria, del ejercicio 2024 fue aprobado por el Pleno corporativo en sesión celebrada el 29/12/2023 publicándose de forma definitiva en el BOP nº 10 de fecha 24-01-2024.

2º.- El Presupuesto de la Diputación de Soria, para el ejercicio 2025 fue aprobado por el Pleno corporativo en sesión celebrada el 30/12/2024 publicándose de forma definitiva en el BOP nº 10 de fecha 24-01-2025.

3º.- Obran en el expediente el informe de RRHH, y los informes de Intervención.

4º.- En mesa de negociación celebrada el 11/09/2025 se dictaminó favorablemente la modificación de la RPT de personal funcionario en lo relativo a la denominación de Ingeniero Técnico de Obras Públicas que pasa a denominarse Ingeniero Técnico del Servicio de Proyectos y Medio Ambiente.

Intervenciones:



D. José Javier Gómez Pardo (Grupo Socialista): Considera que se ha tardado bastante en aprobar la OEP, sobre todo la del ejercicio 2024. El Equipo de Gobierno pone como excusa la terminación de los procesos de estabilización, entiende que son expedientes que dan mucho trabajo pero cree que no es justificación para el retraso.

Muestra la conformidad de su grupo con la OEP de personal funcionario, no con la de personal laboral.

No considera adecuado aprobar una OEP cuando estamos pendientes de realizar una valoración de puestos de trabajo (VPT) que dará como resultado una nueva estructura.

Están totalmente de acuerdo con la inclusión de determinadas plazas como las de bomberos, son plazas muy necesarias, sin embargo, antes había que haber aprobado la nueva RPT y la OEP debería responder a esa nueva RPT, que se está elaborando ya desde el 2021.

En cuanto a la OEP de personal laboral, no están de acuerdo con la inclusión de la plaza de Director de Centros Residenciales, habría que analizar el puesto en la nueva RPT teniendo en cuenta el resultado del Estudio de viabilidad sobre la gestión de las Residencias que se está llevando a cabo, igual ese estudio concluye que el puesto no es necesario.

Por ello el sentido del voto de su grupo va a ser la abstención.

D. Eduardo Álvarez García (Grupo VOX): Desea saber si esta OEP está en correlación con el estudio de NUTCO.

Por lo demás está de acuerdo con todos los puestos, incluido el de Director de los centros residenciales.

D. José A. de Miguel Nieto (Grupo Popular): En su opinión la OEP no tiene por qué estar condicionada a la VPT. La OEP incluye las vacantes existentes en este momento, las necesidades actuales, independientemente del resultado de la VPT, en el que en algunos casos se modifica la estructura de los departamentos que pasan a depender de uno u otros servicios.

En la nueva RPT se crearán muchos puestos, principalmente en el SPEIS, lo que no quiere decir que se vayan a incluir todos en la OEP de 2026. Son aspectos independientes.

D. Eduardo Álvarez García (Grupo VOX): Pregunta si con la aprobación de estas dos OEP's, el déficit de personal de los Departamentos se solucionaría.

D. José A. de Miguel Nieto (Grupo Popular): No se pueden incluir todas las plazas vacantes en las OEP's, pero es una cuestión de legalidad, hay que cumplir la normativa, las reglas sobre la tasa de reposición de efectivos. En la nueva VPT se comprobará que hay departamentos que están dotados



de más puestos, lo que no quiere decir que se vayan a cubrir inmediatamente. Va a seguir habiendo déficit de personal en algunos departamentos.

En cuanto al puesto de Director de Centros Residenciales, considera que es un puesto imprescindible. De momento no sabemos cuál va a ser la conclusión de la empresa que está realizando el estudio. El resultado del mismo, va a servir de guía al Equipo de Gobierno y a este puesto de Director, porque el déficit económico en las Residencias sigue aumentando, sobre todo en la Residencia San José. Este puesto es fundamental para corregir esta situación injustificada, a la que el Equipo de Gobierno está intentando poner solución con la creación del puesto de Director y con la realización del estudio, no obstante entiende la oposición de algunos trabajadores de la Residencia San José.

De conformidad con lo dispuesto en la normativa presupuestaria determinada por la Ley 31/2022, de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2023, la Comisión de Régimen Interior y Personal por **mayoría de sus miembros** (votan a favor los seis diputados del Grupo Popular, y el Diputado del Grupo VOX, y se abstienen los cuatro Diputados del Grupo Socialista), dictamina favorablemente la Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Soria de los ejercicios 2024-2025, comprensiva de las plazas que se unen como anexos I y II al presente documento, en los términos que a continuación se indican:

Primero.- Aprobar el documento de la OEP de la Diputación Provincial de Soria para el ejercicio 2024-2025 que se unen como Anexos I y II al presente acuerdo.

Segundo.- La OEP se regirán por las normas recogidas en la LPGE 2023 y en concreto por las siguientes:

PRIMERA.- Tasa de reposición de efectivos. La configuración concreta de la OEP se llevará a cabo a través de la tasa de reposición de efectivos (TRE). El art.

20 de la Ley 31/22 de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2023, relativo a *la Oferta de Empleo Público, contratos y nombramientos temporales del personal del sector público*, en su punto dos.1, prevé una tasa de reposición de efectivos del 120% en sectores prioritarios y en aquellas entidades locales que, como es el caso de la Diputación Provincial de Soria, tengan amortizada su deuda financiera a 31/12/2023 y 31/12/2024.

Para calcular la TRE, el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos, que durante el ejercicio anterior dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio.

SEGUNDA.- Sectores prioritarios en la Diputación Provincial de Soria. En lo que respecta al ámbito competencial de esta Diputación, de conformidad con lo previsto en la LPGE para el 23, y siguiendo



el criterio marcado en la aprobación de la OEP de la Diputación de Soria de 2018, se consideran sectores prioritarios:

- a) Departamento de Intervención, Desarrollo Económico. Art. 20.dos.3.D).
- b) Departamento de Asistencia a Municipios. Art. 20.dos.3.E)
- c) Servicio de Prevención y Extinción de Incendios. Art. 20.dos.3.G).
- d) Las plazas de personal que presta asistencia directa a la ciudadanía en los servicios sociales (Residencias de Ancianos y Departamento de Servicios Sociales. Art. 20.dos.3.Ñ).
- e) Departamento de Informática. Art. 20.dos.3.O).

TERCERA.- Plazas estructurales. Tienen la consideración de plazas de naturaleza estructural aquellas insertas en la estructura de la organización provincial y que están adscritas a actividades que la Diputación presta con carácter permanente y que ha asumido como propias con independencia de la financiación de las mismas. No tienen tal consideración plazas cuyo contenido sea coyuntural, como consecuencia de acumulaciones de tareas o de la ejecución de proyectos concretos.

CUARTA.- Incremento de la tasa de reposición de efectivos.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 20.Tres. Reglas para la aplicación de la tasa de reposición de efectivos de la Ley 31/22 de PGE 23:

2. La tasa resultante de las reglas del número anterior podrá incrementarse con la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso, hasta la fecha de aprobación de la oferta, lo que deberá hacerse constar en la propia Oferta de Empleo Público. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

Dado que el 31/01/2025 se ha producido la baja por excedencia voluntaria por incompatibilidad de un funcionario con la categoría de bombero, dicha plaza conforme a las reglas de conformación contenidas en la LPGE 31/22 debería integrar la OEP del ejercicio 2026, si bien, teniendo en cuenta que se encuentra en fase de tramitación una convocatoria para la provisión en propiedad de cinco plazas de bombero (BOP nº 144 de 18/12/2024) y dada la necesidad de contar con funcionarios de carrera en esta categoría que doten de mayor estabilidad al servicio, y la complejidad de la convocatoria de los procesos de plazas de bomberos, se considera adecuado en base a lo dispuesto en el art. anterior de la Ley 31/22 incluir dicha plaza en la OEP 2025, restándola de la OEP 26 con



el fin de proceder a su incorporación a la referida convocatoria de provisión de plazas en propiedad, como prevén las propias bases, publicadas en el BOP nº 144 de 18/12/24:

“El número de plazas convocadas podrá ampliarse con las vacantes que se produzcan antes del nombramiento como funcionarios en prácticas de los aspirantes aprobados.

Así como también serán ampliables si durante el proceso selectivo se aprueba una nueva Oferta de Empleo Público de personal funcionario de la misma categoría”.

QUINTA.- Ejecución de la Oferta de Empleo. La ejecución de la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio 2023 se desarrollará en el plazo improrrogable de tres años desde la fecha de publicación en el BOP de la misma.

SEXTA.- Promoción interna. Se incluyen en la presente Oferta de Empleo las plazas que se reservan para el turno de promoción interna, en cumplimiento de lo establecido en el art. 18 del RD 5/2015 por el que se aprueba el TREBEP, art. 134 del RD 781/1986 por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local y en el art. 13 del Convenio Colectivo aplicable al personal laboral.

SEPTIMA. Bolsas de empleo. Se constituirán bolsas de empleo derivadas de los procesos selectivos convocados en cumplimiento de la OEP del ejercicio 2024-2025 en los términos que establezca el Decreto de aprobación de cada una de ellas.

OCTAVA.- Plazas reservadas a personas con discapacidad. La presente oferta incluye la reserva de plazas para ser cubiertas en el turno de discapacidad, cumpliéndose de este modo el porcentaje del 7% previsto en el art. 59 de RD 5/2015,

DE 30 de octubre, por el que se aprueba el TREBEP.

La reserva del 7 por ciento indicado en el apartado anterior se realizará de manera que el 2 por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el 5 por ciento de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

NOVENA. Trámite de aprobación. Cumplidos los trámites precisos incluido el debate de la presente OEP en mesa de negociación conjunta con la representación de los empleados de la Diputación celebrada el 12-08-2025, corresponde a la Presidencia de la Diputación la aprobación de la Oferta de Empleo Público, por así tenerlo establecido el art. 34.1.g) LBRL, dicha competencia fue delegada en la Junta de Gobierno Local por Resolución de la Presidencia nº 3.583/2023 de fecha 03/08/2023.



De la presente OEP se dio cuenta a la Comisión de Régimen Interior y Personal en sesión celebrada el 26-09-2025

DECIMA. PROHIBICIÓN DE INCREMENTO DE GASTO. De la resolución de los procesos selectivos dimanantes de las ofertas de empleo, no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se dotadas presupuestariamente.

ANEXO I PERSONAL FUNCIONARIO

DENOMINACIÓN	OEP 24	OEP 25	PROMOCIÓN INTERNA	TURNO LIBRE	RESERVA DISCAP.
FUNCIONARIOS DE CARRERA					
1.- ADMINISTRACIÓN GENERAL.-					
ADMINISTRATIVOS		3	2	1	1
TOTAL ADMINISTRACION GENERAL		3	2	1	1
2.- ADMINISTRACIÓN ESPECIAL.-					
2.1.- JEFATURA SERV. PROYECTOS Y M AMB		1	1		
2.2.- JEFE DE SECCIÓN CULTURA		1	1		
2.3.- DIRECTOR SERV. AGROPECUA.		1		1	
2.4.- INGENIERO TÉCNICO SERV. MEDIO AMBIENTE		1		1	
2.5.- ING. TÉCNICO-DIRECTOR S.PROV ENERGÍA		1		1	
2.6.- RECAUDADORES GRUPO A1		1		1	
DENOMINACIÓN	OEP 24	OEP 25	PROMOCIÓN INTERNA	TURNO LIBRE	RESERVA DISCAP.
2.7.- BOMBERO	7	9		16	
TOTAL ADMINISTRACION ESPECIAL	7	15	2	20	0
TOTAL GENERAL	7	18	4	21	1

ANEXO II PERSONAL LABORAL

	OEP 24	OEP 25	LIBRE	P. INTERNA	DISCAPAC
PERSONAL LABORAL					
GRUPO I					
1.- RESIDENCIAS					
1.1. DIRECTOR CENTROS RESIDENCIALES		1	1		
1.2.- MÉDICOS		1	1		



	OEP 24	OEP 25	LIBRE	P. INTERNA	DISCAPAC
PERSONAL LABORAL					
GRUPO I					
TOTAL GRUPO I	0	2	2	0	
GRUPO III					
3. RESIDENCIAS					
3.1. GOBERNANTA		1		1	
TOTAL GRUPO III	0	1	0	1	
GRUPO IV					
1. RESIDENCIAS					
1.1.- AUX. DE ENFERMERÍA	2	4	4	2	
1.2.- COCINERO	1	1	1	1	
2.- VÍAS Y OBRAS					
2.1.- ENCARGADO PARQUE	1			1	
2.2.- OFIC. 1ª CONDUCTOR BIBLIOBÚS	1			1	
2.3.- OFICIAL PRIMERA CONDUCTOR		1	1		
TOTAL GRUPO IV	5	6	6	5	
GRUPO V					
1.- RESIDENCIAS					
1.1.- PERSONAL SERVICIOS GENERALES	2	3	5		1
2.- VIAS PROVINCIALES					
2.1.- AUX. CARRETERAS ESPECIALISTAS	1	1	2		1
TOTAL GRUPO V.....	3	4	7	0	2
SUMA TOTAL DOTACIÓN	8	13	15	6	2

3.- MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN RÉGIMEN DE TELETRABAJO.

Toma la palabra el presidente de la Comisión, D. José A. de Miguel Nieto (Grupo Popular), quien da cuenta de la propuesta de modificación del Reglamento de prestación de servicios en régimen de teletrabajo:

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Teletrabajo (CSET), en sesiones celebradas el 28/03/2025 y el 16/04/2025, 30/05/2025 y 12/06/2025 sometió a debate la propuesta de modificación del Reglamento de prestación de servicios en régimen de teletrabajo de la Diputación



Provincial de Soria, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de fecha 29 de noviembre de 2021.

El Pleno de la Diputación Provincial de Soria, en sesión celebrada el 04/07/2025 acordó aprobar, con carácter inicial, la modificación del Reglamento de prestación de servicios en régimen de teletrabajo de la Diputación Provincial de Soria, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de fecha 29 de noviembre de 2021.

Con fecha 11 de julio de 2025 se publicó en el BOP nº 78, anuncio de aprobación inicial e inicio del plazo de alegaciones durante un mes.

Durante el plazo de alegaciones (comprendido entre el 14 de julio y el 25 de agosto de 2025), se han presentado las que obran en el expediente, junto con el informe de la Jefa del Servicio de RRHH de fecha 22 de septiembre de 2025, así como el informe de Secretaría de fecha 14 de abril de 2025.

En síntesis, las alegaciones se refieren a:

a) D^a M^a Ángeles García Piña (Arquitecta en el Servicio de Asistencia a Municipios), solicita el mantenimiento e impulso del teletrabajo en las condiciones actuales, posibilidad de acceso al teletrabajo de los puestos de dirección de área, jefatura de servicio y sección, y la aplicación del régimen del art. 10 del reglamento a los casos de incumplimiento.

Fundamenta su petición en la falta de justificación del hecho de que la actual regulación del teletrabajo haya supuesto un perjuicio en la organización del trabajo, considerando desproporcionadas las modificaciones que se plantean con respecto a las personas que actualmente teletrabajan.

b) D^a Noemí Alonso Pascual (administrativa en el Departamento de Intervención), alega ausencia de negociación real, falta de base técnica, improcedencia del acuerdo plenario, y uso indebido del informe jurídico, solicitando la declaración de nulidad del mismo.

c) D. Guillermo Yáñez Sánchez. Presenta un escrito de alegaciones con varios puntos, de los que únicamente los puntos primero y cuarto interesan al objeto del presente informe.

d) D^a Isabel Hernández Altelarrea (Educatora Dpto. Servicios Sociales), tras exponer las dimensiones de la intervención de los trabajadores del Departamento de Servicios Sociales (directa con usuarios e indirecta), y las ventajas que en su opinión supone el teletrabajo respecto a los trabajadores y a la organización, solicita el mantenimiento del teletrabajo en el Departamento de Servicios Sociales.



e) La Sección Sindical de CCOO, al igual que la Sra. Hernández Altelarrea, distingue las dos dimensiones de la intervención de los trabajadores/as del Dpto. de Servicios Sociales, las ventajas que en su opinión supone el teletrabajo respecto a los trabajadores y a la organización, la falta de motivación de la medida, el trato discriminatorio que la eliminación del teletrabajo supone para los/las trabajadores/as del departamento de Servicios Sociales frente al resto y solicita se deje sin efecto la modificación del reglamento de teletrabajo planteada por la Diputación.

f) Eduardo Arribas. (Técnico de Animación Comunitaria del Dpto. Servicios Sociales). Sus alegaciones se plantean en idénticos términos que los de la trabajadora D^a Isabel Hernández.

El informe de la responsable de recursos humanos parte de la consideración del teletrabajo, no como un derecho de los trabajadores, sino como una forma de organización del trabajo que está dentro de la potestad de autoorganización de la Diputación Provincial, para después entrar a analizar las alegaciones presentadas que se pueden agrupar en tres argumentos:

- A. Ausencia de negociación colectiva. Cuestión planteada por la mayor parte de los alegantes y rebatida por el informe de la responsable de recursos humanos que cita todas las reuniones celebradas con los representantes de los trabajadores que obran documentadas en el expediente administrativo concluyendo que ha existido negociación.
- B. La falta de motivación y base técnica de la modificación. Cuestión esta alegada por diversos recurrentes que en el informe de la responsable de recursos humanos se rebate señalando que en la propuesta de acuerdo existe una motivación de la modificación artículo por artículo, haciendo un repaso de las principales cuestiones planteadas en las reuniones con los representantes de los trabajadores relacionadas con diferentes cuestiones como la ausencia de una evaluación del desempeño, la atención al público de forma presencial como opción, o la opción de una mayor presencia en el medio rural, concluyendo que, como en el caso de otras administraciones públicas, la Diputación está optando, tras la pandemia, por una mayor presencialidad como forma de atención al ciudadano y por la falta de medios técnicos para evaluar el desempeño.
- C. Uso indebido del informe jurídico de Secretaría e improcedencia del acuerdo plenario. Cuestión planteada por una alegante y en relación a la que el informe de la responsable de recursos humanos hace referencia a la existencia de negociación, a la motivación de cada una de las modificaciones propuestas, a la necesidad del informe jurídico emitido por secretaría y a la ausencia de norma que exija la existencia de otros informes técnicos que justifiquen la reducción del teletrabajo.



Intervenciones:

D. José A. de Miguel Nieto (Grupo Popular): La propuesta del Equipo de Gobierno, es la desestimación de las alegaciones planteadas, fundamentado en el informe de la Jefa del Servicio que obra en el expediente, y la aprobación de la modificación del reglamento de prestación de servicios en régimen de Teletrabajo de la Diputación Provincial de Soria, en los términos en los que fue aprobado inicialmente por el Pleno en sesión celebrada el 04/07/2025.

D. Eduardo Álvarez García (Grupo VOX): En opinión de su grupo el informe desmonta legalmente las alegaciones presentadas. La identificación de objetivos y evaluación el cumplimiento viene recogida en el Reglamento, no entiende por qué es tan difícil de llevar a cabo. Este argumento esgrimido por el Equipo de Gobierno descalifica el voto favorable de su grupo.

Se afirma que el estudio del cumplimiento de objetivos es muy difícil de llevar a cabo, pero no se justifica el por qué, ese argumento no se sostiene.

D. José Javier Gómez Pardo (Grupo Socialista): Ha habido alegaciones porque hay una fuerte contestación y oposición de los trabajadores a la forma de proceder del Equipo de Gobierno en relación con la modificación del Reglamento de Teletrabajo.

Había una propuesta de la Junta de personal para llegar a un acuerdo, se trataba de una solución intermedia.

Negociación como tal, cuestiona que se haya producido, en primer lugar porque la Comisión de Estudio y Seguimiento del Teletrabajo (CSET), no es el órgano legitimado, sería la mesa de negociación.

Se reconoce el esfuerzo realizado en el informe para resolver las alegaciones, pero considera que sigue la línea del Equipo de Gobierno.

Durante la pandemia, el teletrabajo era lo que había que hacer, pero tras la pandemia, se puede hacer un ajuste, la tendencia de las empresas privadas es favorable al teletrabajo. Habría que haber dado una oportunidad a la negociación.

D. José A. de Miguel Nieto (Grupo Popular): Se ha negociado, se han celebrado varias reuniones de la comisión de seguimiento, que está compuesta por los mismos miembros que la mesa de negociación, son los mismos actores.

La implantación del teletrabajo es una potestad de la administración, después del plan piloto, de la situación de pandemia y de la negociación mantenida con los representantes de los empleados, la Diputación ha adoptado esta decisión.



Se justifica la dificultad para la evaluación. Se ha adjudicado, como contrato menor, el servicio consistente en la consultoría para la realización de un estudio sobre el desarrollo de un sistema de evaluación del desempeño, por otros motivos (carrera admva), pero servirá para evaluar el teletrabajo.

En cuanto a la comparación que se hace con la empresa privada, una Administración Pública no es lo mismo que en la empresa privada en cuanto al control del cumplimiento de los objetivos, en la que se sabe el cometido de cada empleado. Hay Administraciones Públicas de ámbito superior a la Administración Local que están recortando el teletrabajo.

Por otro lado, es un hecho que el teletrabajo supone una penalización a los trabajadores presenciales, y este ha sido uno de los motivos en los que se ha basado el cambio.

El Equipo de Gobierno se va a mantener en la propuesta de modificación aprobada inicialmente por el pleno.

Otro de los aspectos es la apuesta del Equipo de Gobierno por la presencia en el medio rural, y estamos viendo que con el teletrabajo no se produce.

Es cierto que con esta modificación puede haber daños colaterales a trabajadores que hacen un buen uso del teletrabajo y que tienen necesidades de conciliación, pero incluso con la modificación que se pretende llevar a cabo pueden hacer frente a esas necesidades.

Finalmente señalar que las Administraciones Públicas de ámbito superior a la Diputación están recortando el teletrabajo, por ejemplo, en la Admón. del Estado.

D^a Luisa Belén Antón Antón (Grupo Socialista): En el informe se hace referencia a Administraciones Locales y de la Comunidad Autónoma pero no se dice a cuáles. En la Seguridad Social y en el SEPE están dando cuatro días de teletrabajo.

D. José Javier Gómez Pardo (Grupo Socialista): Es curioso que en un párrafo del informe se hace referencia al estudio de evaluación del desempeño. Considera que se

podría haber esperado a tener el resultado del estudio para modificar el teletrabajo.

D. José A. de Miguel Nieto (Grupo Popular): El motivo principal de llevar a cabo la evaluación del desempeño no es el teletrabajo, sino la carrera profesional aunque también sirva para medirlo.

D. José Javier Gómez Pardo (Grupo Socialista): En su conjunto estimaríamos las alegaciones presentadas por los recurrentes, en el sentido de que se cambiara el reglamento, en coherencia con nuestra posición en el pleno.



D^a Luisa Belén Antón Antón (Grupo Socialista): No hay hechos objetivos que den pie a la modificación del reglamento de teletrabajo. Ha habido negociación, se ha escuchado pero sin acuerdo. La única cesión que se ha hecho es a raíz de la petición de la Diputada de Servicios Sociales, Laura Prieto, de aplicar las diez jornadas de teletrabajo no reglado al personal de los CEAS, para el resto de colectivos no, se ha ido por la tremenda en lugar de hacer caso a los planteamientos de los trabajadores.

D. José A. de Miguel Nieto (Grupo Popular): Discrepa. Ha habido negociación y se han admitido parte de las propuestas.

D^a Luisa Belén Antón Antón (Grupo Socialista): Existía una posibilidad intermedia entre la situación actual y la modificación propuesta por el Equipo de Gobierno que ni siquiera se ha planteado.

D. José A. de Miguel Nieto (Grupo Popular): Se ha planteado y no se ha considerado oportuno aceptarla.

Tras el correspondiente turno de intervenciones donde todos los representantes de los grupos políticos expusieron sus argumentos y posición la Comisión de Régimen Interior y Personal **por mayoría de sus miembros** (votan a favor los seis representantes del Grupo Popular, en contra los cuatro representantes del Grupo Socialista y se abstiene el representante del Grupo VOX), emite el siguiente dictamen:

Primero.- Desestimar, por los motivos contenidos en los informes de Secretaría General de 14 de abril de 2025 y de la Jefatura de Recursos Humanos de fecha 22 de septiembre de 2025 obrantes en el expediente, las alegaciones formuladas por Doña M Ángeles García Piña, D^a Noemí Alonso Pascual, D. Guillermo Yáñez Sánchez, D^a Isabel Hernández Altelarra y la Sección Sindical de CCOO.

Segundo.- Aprobar definitivamente la Modificación del Reglamento de Prestación de Servicios en Régimen de Teletrabajo de la Diputación Provincial de Soria en los mismos términos de su aprobación inicial y cuyo texto es el siguiente:

Art. 7.2

2. - *No son susceptibles de ser ejercidos en la modalidad de teletrabajo permanente:*

a) *Los puestos con funciones y tareas que requieran necesariamente la prestación de servicios presenciales, entendiéndose como tales aquellos cuya prestación efectiva solo está plenamente garantizada con la presencia física del trabajador, tales como oficinas de registro y atención e información al ciudadano, Servicios Sociales, personal de centros residenciales, oficinas de turismo, parque maquinaria, campos agropecuarios, imprenta provincial y bomberos.*



- b) *Los puestos de dirección de área, jefatura de servicio y sección ya se ocupen de forma definitiva o con una adscripción temporal, y que tengan establecidas funciones de dirección.*
- c) *Los puestos reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional que presten sus servicios en Secretaría, Intervención y Tesorería.*
- d) *Aquellos otros puestos que se determinen motivadamente en el estudio y análisis de las relaciones de puestos de trabajo o en las plantillas orgánicas, previa negociación con las organizaciones sindicales.*

Artículo 8 párrafo segundo. Duración del régimen de teletrabajo

La duración máxima de cada prórroga será de dos años, pudiéndose solicitar tantas prórrogas como se desee, siempre y cuando se cumplan las condiciones enunciadas.

Artículo 18.- Distribución de la jornada

1.- Lo trabajadores/as que tengan concedido teletrabajo prestarán sus servicios de forma presencial cuatro días a la semana y en teletrabajo un día, de acuerdo con lo previsto en el plan individual de teletrabajo. Con carácter general el día de teletrabajo no podrá coincidir ni en lunes ni viernes.

En el caso de existir razones de conciliación de la vida familiar y laboral las jornadas de teletrabajo serán de dos días a la semana y las presenciales de tres días.

2.- Las jornadas de teletrabajo deberán alternarse con las presenciales. Bajo ninguna circunstancia se podrán acumular las jornadas de trabajo presencial correspondientes a otra semana.

Artículo 23.- Jornadas de teletrabajo no regladas

Todos los empleados/as de la Diputación de Soria que no tengan autorizado el teletrabajo de forma permanente, ni estén dentro del apartado 7.2 a), de este Reglamento excepto el personal de Servicios Sociales y personal de Centros Residenciales cuyo puesto no implique atención directa a los residentes, y cumplan con los requisitos del Artículo 6. "Requisitos de los empleados públicos", dispondrán de 10 jornadas anuales de teletrabajo, las cuales podrán ser utilizadas como mejor convenga al empleado/a y su autorización queda condicionada a las necesidades del servicio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.- Adaptación de los Planes de Trabajo

A la entrada en vigor de la modificación del presente reglamento deberán adaptarse los Planes de trabajo a la reducción del número de jornadas en teletrabajo, para ello, los trabajadores que tengan concedido teletrabajo dirigirán en el plazo de un mes una nueva propuesta de días de teletrabajo



adaptada la nueva regulación. En el mes siguiente y a la vista del informe del responsable del seguimiento, el departamento de personal procederá a dictar nuevas resoluciones de modificación del régimen de teletrabajo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA.

A la entrada en vigor de la modificación del presente reglamento deberán adaptarse las concesiones de teletrabajo de los puestos que en el artículo 7.2 se ha excluido de prestación en régimen de teletrabajo. En estos casos simplemente se dictará una resolución dejando sin efecto dicho régimen de teletrabajo con notificación a los interesados.

Tercero.- Notificar el acuerdo a cuantos interesados han presentado alegaciones a su aprobación inicial.

Cuarto.- Publicar íntegramente el texto íntegro de la Modificación del Reglamento de Prestación de Servicios en régimen de Teletrabajo de la Diputación Provincial de Soria en el Boletín Oficial de la Provincial de Soria para su entrada en vigor conforme a lo previsto en el artículo 49 c) de la LRBRL y 131 LPAC, debiendo publicarse igualmente el texto consolidado del Reglamento en el Portal de Transparencia para su publicidad.

4.- MODIFICACIÓN RPT PERSONAL FUNCIONARIO.

El artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL), regula la obligación de las Corporaciones locales de formar la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

En este mismo sentido el artículo 74 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, señala que las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.

La RPT de personal funcionario fue aprobada por el Pleno de la Corporación en sesión celebrada el de 30 de diciembre de 2024, publicándose en el BOP nº 10 de 27 de enero de 2025.

Desde su aprobación se ha visto la necesidad de proceder a su modificación en dos aspectos, para adecuarla a la normativa vigente en el caso del puesto de Ordenanza Mayor, o bien para adecuar las



titulaciones exigidas para el acceso a determinados puestos a las funciones que tienen encomendadas.

El procedimiento para la modificación de la RPT es el mismo que exige la ley para su aprobación, por ello la presente propuesta de modificación ha sido objeto de negociación con la representación de personal funcionario, al amparo de lo dispuesto en el art. 37 del RD 5/2015 por el que se aprueba el TREBEP en mesa celebrada el 11/09/2025, siendo aprobada por unanimidad.

Visto el expediente tramitado para la modificación de la RPT de personal funcionario de 2025, el contenido de la misma consiste en:

■ **Modificación del nivel de CD del puesto de Ordenanza Mayor.**

El art. 71 del RD 364/1995 por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso del personal al servicio de la Administración del Estado, aplicable por remisión expresa del RD 861/1986, al personal de la Administración Local, establece los niveles de complemento de destino que se pueden asignar a los distintos puestos en función de su grupo de clasificación.

La DT 6ª del Real Decreto Ley 6/2023, de 18 de diciembre, modificó los intervalos de niveles de destino para determinados grupos, estableciendo que para el grupo E (Otras agrupaciones profesionales), el intervalo de niveles va entre el nivel 7 y el 14.

El artículo 3.º del RD 861/1986, en sus apartado segundo y tercero, establece que, dentro de los límites máximo y mínimo señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto; pero en ningún caso los funcionarios de Administración Local podrán obtener puestos de trabajo no incluidos en los niveles del intervalo correspondiente al grupo de titulación en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría.

La RPT de personal funcionario para 2025 incluye entre sus puestos uno de Ordenanza Mayor, clasificado en el antiguo grupo E, desde la aprobación del RD 5/2015 por el que se aprueba el TREBEP "Otras Agrupaciones Profesionales", cuyo nivel de Complemento de Destino es el 15.

Procedería, por tanto, su adecuación a la normativa vigente, clasificándolo en el nivel 14.

■ **Modificación titulaciones puestos.**

La RPT de personal funcionario de 2025 incluye entre su dotación determinados puestos clasificados en la escala de Administración Especial, en algunos casos de carácter eminentemente técnico cuyo contenido ha variado de forma relevante desde el momento de su creación.



La determinación de las titulaciones preceptivas para el acceso al empleo público viene impuesta por la naturaleza de las funciones a desempeñar, por tanto, si esas funciones cambian sustancialmente, es preciso adaptar la RPT a las titulaciones más apropiadas con el fin de seleccionar al candidato más adecuado para el desempeño del puesto.

A) DIRECTOR DE LOS SERVICIOS AGROPECUARIOS (A1).

- **Fundamento de la modificación:** En el pasado, la Diputación gestionaba ganadería de titularidad propia, lo que justificaba que el funcionario responsable de la gestión de dichas explotaciones estuviera en posesión exclusivamente de la titulación de veterinaria. Sin embargo, en la actualidad, la Diputación mantiene únicamente una explotación de ganado ovino de raza ojalada, cuyos servicios veterinarios son externos.

Paralelamente, la actividad del servicio se ha diversificado, gestionando subvenciones y programas de temática muy diversa, entre los que se incluyen:

- Subvenciones a jóvenes agricultores, a la raza serrana negra, apicultura...
- Convenios con protectoras de animales para la estancia de perros abandonados o extraviados de la provincia.
- Trámites de contratación, incluyendo contratos menores de suministros (explotación Agropecuaria de San Esteban, feria del vino, etc.) y licitaciones formales, como la prevista para la captura de perros.
- Programas y gestiones de carácter diverso, tanto los ya establecidos, como aquellos cuya forma de ejecución (contratación, convenio u otro procedimiento) aún esta por definir, por ejemplo, los relacionados con la contaminación por nitratos en las aguas.

En este contexto, limitar la titulación a la licenciatura/grado en veterinaria deja de ser representativo de las funciones actuales y restringe la capacidad de incorporar personal con competencias técnicas en otras áreas fundamentales. Por ello, la modificación propuesta amplía la titulación exigida, garantizando que el personal al servicio cuente con la formación adecuada para asumir las funciones diversas y especializadas que actualmente se desarrollan, asegurando la eficiencia, la calidad técnica y la correcta gestión de los programas y subvenciones encomendadas.

- **Titulaciones:** Grado/Licenciatura/Ingeniería Superior en áreas relacionadas con la agronomía, ciencias ambientales, biología, forestal y veterinaria, o titulaciones equivalentes.



Se consideran equivalentes a las ingenierías superiores anteriores al Plan Bolonia, los Grados post Bolonia más el correspondiente máster habilitante para el ejercicio de la profesión que establezca la normativa vigente.

B) INGENIERO TÉCNICO DEL SERVICIO DE MEDIO AMBIENTE (A2)

Fundamento de la modificación: Inicialmente las funciones del puesto de Ingeniero Técnico del Servicio de Proyectos y Medio Ambiente, estaban relacionadas con la redacción de proyectos, seguimiento de obras de infraestructura de redes de abastecimiento y saneamiento de poblaciones, por lo que la titulación exigida para el acceso al puesto era exclusivamente Ingeniero Técnico de Obras Públicas.

Progresivamente se han ido incrementando las competencias en materia de medio ambiente, gestión de residuos urbanos, puntos limpios, gestión de las aguas de abastecimiento a poblaciones y educación ambiental, lo que requiere una ampliación de las titulaciones para el acceso al puesto.

Titulaciones: Grado/Ingeniería Técnica en áreas relacionadas con ciencias ambientales, ingeniería industrial, obras públicas, química, biología, geología, o titulaciones equivalentes.

En el caso del puesto de Ingeniero del Servicio de Medio Ambiente, además de las titulaciones, se modifica la denominación del puesto, que pasa de la denominación de INGENIERO TÉCNICO DE OBRAS PÚBLICAS, A INGENIERO TÉCNICO DEL SERVICIO DE PROYECTOS Y MEDIO AMBIENTE como indica la propuesta.

Intervenciones:

D. José Javier Gómez Pardo (Grupo Socialista): Se trata de modificaciones puntuales, sobre todo las de las titulaciones de las dos plazas que se proponen, directamente relacionadas con la OEP, por lo que le parece absolutamente razonable. Pero se están haciendo modificaciones de la RPT sin tener en cuenta la VPT.

En cuanto a la modificación del puesto de ordenanza mayor, es un puesto de nueva creación ¿por qué se baja el nivel, quien lo ha pedido. La legislación no lo contempla. No hay límite para el grupo E en el RD 6/2023 al que alude el informe de RRHH, parecería razonable pensar que el grupo E cuyo límite era el 14, siga siendo para con otras agrupaciones profesionales, pero desde que se aprobó el TREBEP, no hay ningún tope para el grupo E.

En otras Administraciones Públicas están por encima de ese nivel. Lo único que da valor al acuerdo es que los representantes de los funcionarios estén a favor de la modificación.

Está en contra de bajar el sueldo a los funcionarios.



Votarán a favor de la modificación, fundamentando el sentido de su voto en la necesidad de incluir de forma correcta los puestos en la OEP para adecuarlo a las necesidades actuales, con independencia de que consideren que debería haber estado terminada la VPT.

La Secretaria de la Comisión (D^a Ana Julia Gil García): procede a explicar las razones de la modificación del nivel del puesto de ordenanza que responde a razones de legalidad.

El RD 861/1996 regula el régimen de retribuciones de los funcionarios de Administración Local, y establece que es el mismo que para los funcionarios de la Administración del Estado, es decir retribuciones básicas y retribuciones complementarias entre las que se encuentra el complemento de destino vinculado a los niveles.

Los intervalos de niveles de complemento de destino se regulan en el art. 71 del RD 364/1995 por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso del personal al servicio de la Administración del Estado, contemplando cinco grupos de clasificación del personal funcionario, y entre ellos el grupo E cuyo intervalo de niveles va del 7 al 14.

Posteriormente el art. 76 del RD 5/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), regula una nueva clasificación de funcionarios en la que no aparece el grupo E, si bien la Disposición Adicional Sexta del TREBEP establece que *“además de los grupos del art. 76, las Administraciones Públicas podrán establecer otras agrupaciones diferentes a las enumeradas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo”*.

Posteriormente la Disposición Transitoria Tercera del TREBEP, reconoce la equivalencia del grupo E con *“otras agrupaciones profesionales”* a que hace referencia la Disposición adicional sexta.

Con lo cual, lo que cabe deducir es que el Grupo E, denominado *“otras agrupaciones profesionales”* desde el TREBEP existe y su intervalo de niveles de complemento de destino va del 7 al 14, por tanto, la RPT ha de adecuarse a esta regulación y no puede contener puestos fuera de esos niveles. Hay que distinguir entre el puesto y el nivel que pueda tener consolidado el funcionario que lo ocupa.

No se puede analizar el art. 76 del TREBEP de forma aislada, hay que tener en cuenta lo dispuesto en la DA 6^a y en la DT 3^a.

No significa que se vaya a bajar el sueldo a nadie, si el funcionario que ocupa el puesto tiene consolidado un nivel superior, eso se mantiene aunque se modifique la RPT.

D. José Javier Gómez Pardo (Grupo Socialista): Están conformes en lo que respecta a las titulaciones, pero no están de acuerdo con la modificación del puesto de ordenanza, pero si los representantes de los funcionarios están de acuerdo con esa modificación no tienen nada que decir.



La Comisión de Régimen Interior y Personal, **por unanimidad** de sus miembros dictamina favorablemente la propuesta de modificación de la RPT que a continuación se indica:

Primero.- Modificar el nivel de complemento de destino del puesto de Ordenanza Mayor de la RPT de personal funcionario, que pasa del nivel 15 al nivel 14.

Segundo.- Modificar las titulaciones necesarias para el acceso de al puesto de Director de los Servicios Agropecuarios, grupo A, subgrupo A1, que pasa a ser Grado/Licenciatura/Ingeniería Superior en áreas relacionadas con la agronomía, ciencias ambientales, biología, forestal y veterinaria, o titulaciones equivalentes.

Se consideran equivalentes a las ingenierías superiores anteriores al Plan Bolonia, los Grados post Bolonia más el correspondiente máster habilitante para el ejercicio de la profesión que establezca la normativa vigente.

Tercero.- Modificar la denominación del puesto de Ingeniero Técnico de Obras Públicas del Servicio de Proyectos y Medio Ambiente que pasa a ser Ingeniero del Servicio de Proyectos y Medio Ambiente, estableciendo que las titulaciones necesarias para el acceso al puesto de Grado/Ingeniería Técnica en áreas relacionadas con ciencias ambientales, ingeniería industrial, obras públicas, química, biología, geología, o titulaciones equivalentes.

5.- RUEGOS Y PREGUNTAS

D. José Javier Gómez Pardo (Grupo Socialista): Solicita información sobre el estado de la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT).

D. José A. de Miguel Nieto (Grupo Popular): Se informa a la representante del Grupo Socialista de que la negociación está avanzando. El organigrama está prácticamente cerrado y se han remitido las fichas de los puestos de trabajo a las distintas jefaturas a petición de los representantes de personal funcionario. Tras la remisión se han presentado modificaciones/sugerencias a dichas fichas y se está pendiente de convocar una reunión con la empresa que ha elaborado el estudio (NUTCO) y todos los representantes de los trabajadores para continuar con la negociación.

Y no habiendo más asuntos de que tratar se dio por terminada la sesión a las diez horas treinta minutos de la que se extiende la presente Acta, que firma el Sr. Presidente de la Comisión, conmigo la Secretaria, de lo que yo certifico.