

**Asunto:** Convocatoria de puestos de trabajo 2022, Proceso de Estabilización de Empleo Temporal.

**Órgano competente:** Consejo de Administración.

**Expediente n°.: 2022/17**

## **INFORME-PROPUESTA DE LA GERENCIA SOBRE CONVOCATORIAS DE PUESTOS DE TRABAJO EN LA SOCIEDAD MIXTA, AÑO 2022.**

### **PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL ACOGIDO A LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE.**

#### **1º.- INTRODUCCIÓN**

La **Sociedad Mixta para la promoción del Turismo de Valladolid S.L. (SMTVA)**, constituida el 28 de diciembre de 2008, comienza su actividad a principios del año 2009 con una estructura básica diseñada para hacer frente a un planteamiento de **actividad fundamentalmente centrado en la prestación de servicios de información en un único punto central** (Centro de recursos turísticos-Acera de Recoletos) **y en la promoción general del destino, con atención especializada solo en dos grandes tipos de productos locales tradicionales: enoturismo-gastronomía y congresos.**

Los **recursos humanos de que dispone en la actualidad la SMTVA no han variado prácticamente** desde su constitución, pese a que en los casi 14 años transcurridos **la actividad se ha incrementado notablemente, y sobre todo se ha diversificado y hecho más compleja**, en todo tipo de planos:

- **En el número de segmentos atendidos**, pues en estos momentos Valladolid, de la mano de la SMTVA, es un destino muy activo en nuevos sectores como el turismo idiomático, el turismo de pantalla y la industria de los rodajes, el turismo vinculado a la cultura en vivo o el turismo deportivo, sin olvidar la extraordinaria potenciación del turismo enogastronómico y patrimonial en general y, con el lógico parón provocado por la pandemia, el turismo MICE (congresos).

- **En los formatos de trabajo**, pues las transformaciones tecnológicas obligan a prestar atención a la información y promoción 24/7, en internet y redes sociales, con complejos sistemas de gestión de contenidos textuales y audiovisuales y promoción, y el trabajo en redes nacionales e internacionales (Valladolid, a través de la SMTVA, participa -y en ocasiones con responsabilidades de gestión o dirección- en diversas redes de destinos - *Saborea España, Spain Convention Bureau, Spain Film Commission, Ruta*

*Europea Carlos V, Red de ciudades teresianas, Red de ciudades Magallánicas*), multiplica el volumen de actividad y requiere creciente cualificación profesional de la plantilla.

- **En el número de puntos de atención y trabajo**, habiendo pasado de un único centro de trabajo y atención al público, a cuatro, con servicios activos, además de en el CRT, en la Casa Consistorial de Valladolid, en el punto de información de San Benito y en la Torre de la Catedral.

- **En la gestión jurídico-administrativa, fiscal y financiera**, tanto por la progresiva incorporación de la SMTVA al conjunto de normativa pública de contratación y control financiero, sin dejar de estar sujeta íntegramente a la normativa de naturaleza laboral y mercantil, como por el aumento de volumen y complejidad de este tipo de tareas derivados de los factores anteriores (diversificación de sectores, ampliación de centros, multiplicación de medios de trabajo y territorios).

Obviamente, la realidad se ha ido imponiendo, y ante estas nuevas necesidades, se han ido **adoptando las medidas de refuerzo temporal imprescindibles, dentro de las posibilidades económicas y legales, alcanzándose una situación eficaz, pero que al mantenerse en el tiempo genera ineficiencias**, con características que debemos corregir, siendo la fundamental la **alta tasa de temporalidad en la plantilla** (incluso superior a la que es habitual en un sector con tendencia a la estacionalidad como es el turístico) y, por tanto, rotación, afectando a funciones clave de la organización, como puede ser el asesoramiento jurídico, la comunicación, o la propia asistencia a las funciones de gerencia-administración.

Este tipo de funciones, como decimos claves para cualquier organización, vienen desarrollándose en la SMTVA desde hace años por personal temporal, sujeto a una limitación de permanencia que hace que, una vez alcanzado un grado de formación y productividad adecuados, tengan que abandonar sus puestos, con la consiguiente pérdida de valor para la organización, y el correspondiente coste en la incorporación de nuevas personas. En 2021, la pérdida de efectivos cada vez más rápida por la falta de competitividad de las condiciones laborales y de carrera profesional de la SMTVA, ha hecho que, por ejemplo, hayamos perdido tres profesionales de primer nivel desde febrero ante ofertas más atractivas en departamentos como el jurídico o el de información.

Ello se une, en estos momentos, a la **aparición de necesidades nuevas, o que se han ido gestando y creciendo en los últimos años**, y que se han tenido que ir atendiendo apelando a la buena disposición del personal de la SMTVA, duplicando funciones, mediante la colaboración de personal de otras organizaciones del sector público local (Concejalía, FMC ...), o empleando

sistemas de contratación de servicios profesionales externos. Nos referimos a segmentos que en 2008 la SMTVA no atendía, y que han alcanzado gran relevancia para nosotros (como el Turismo Cinematográfico o el deportivo), áreas de actividad nuevas (como las asociadas al Destino Turístico Inteligente), nuevas demandas (Sostenibilidad) ... **Y, cómo no, a la más que probable necesidad de acometer nuevos proyectos, como los asociados a los diferentes proyectos de sostenibilidad turística y vinculados a los fondos europeos Next Generation UE**, que aspiramos a desarrollar en los próximos años, lo que no será posible sin contar, como mínimo con una plantilla mínima estable y preparada, y si es posible, suficientemente dotada.

## **2º.- PLANTILLA DE LA SOCIEDAD MIXTA.**

Organizativamente, **desde 2008, con ligeros cambios en funciones, pero sin apenas variar el número de puestos de plantilla**, la SMTVA cuenta con los siguientes puestos:

1. Gerente (contrato de alta dirección)
2. Coordinador general y responsable de Congresos, Reuniones y Eventos.
3. Técnico de producto de Gastronomía y Enoturismo.
4. Coordinador técnico.
5. Técnico de Información y Atención a visitantes.
6. Técnico de Turismo Internacional.
7. Técnico contable.
8. Técnico jurídico (**contrato temporal**).
9. Técnico polivalente (**vacante**).
10. Técnico de Comunicación y Prensa.
11. Auxiliar de información y atención al visitante (**vacante**).

### **Contratos temporales, no incluidos en la Plantilla:**

- Secretaría de Gerencia (*contrato temporal*).
- 1 Técnico de apoyo en comunicación (*contrato temporal*)
- 3 Auxiliares de Información y atención al visitante (*contratos temporales*).

## **3º.- LA CONTRATACIÓN DE NUEVOS EFECTIVOS. LA TASA DE REPOSICION. PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL.**

### **3.1.- Contratación indefinida.**

Por la adscripción de la Sociedad Mixta al sector público local del Ayuntamiento de Valladolid (socio mayoritario), es de aplicación la normativa administrativa-presupuestaria contenida en la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.

De acuerdo con dicha Ley, **las limitaciones para contratar nuevos efectivos se mantienen invariables**: Contratación indefinida: solo cabe incorporar personal de nuevo ingreso sujetándose a la **tasa de reposición** de un 110 %; es decir, si hay bajas por el mismo volumen, es decir: incremento de plantilla 1. Al amparo de la tasa de reposición, puede ser cubierto el puesto de **Técnico polivalente**, vacante en la plantilla de personal de la Sociedad Mixta.

### **3.2.- Medidas previstas en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.**

Señala el Preámbulo de la Ley 20/2021 que la mejor gestión del empleo al servicio de las distintas Administraciones Públicas exige, sin duda, disponer de políticas coherentes y racionales de dotación de efectivos de carácter permanente, que cubran las necesidades reales de los servicios y limiten la temporalidad a la atención de necesidades de carácter estrictamente coyuntural.

Como medida intermedia para alcanzar este objetivo se articula un proceso de estabilización de empleo público que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas, y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Los procesos garantizarán el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.

El sistema de selección será el de **concurso-oposición**, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en fase de oposición.

Para evitar dilaciones en estos nuevos procesos, el legislador ha dispuesto que se exigirá que las ofertas de empleo relativas a estos procesos de estabilización se aprueben y publiquen en los respectivos diarios oficiales antes del **1 de junio de 2022**, y las respectivas convocatorias antes del **31 de diciembre de 2022**, debiendo finalizar los procesos antes del **31 de diciembre de 2024**.

La disposición adicional sexta prevé, con carácter excepcional, el sistema de **concurso**, para aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1 de la Ley 20/2021, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016. Estos procesos se realizarán por una sola vez.

Conforme a la Disposición adicional séptima de la Ley 20/2021, es de aplicación a la Sociedad Mixta el **artículo 2** de dicha Ley, dedicado a los **Procesos de estabilización de empleo temporal**, que se acaban de describir.

Se prevé así un incremento de la tasa de reposición para la estabilización del empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural, incluidas o no en las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otras formas de organización de los RRHH y que estando dotadas presupuestariamente hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los 3 años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

Revisadas las plazas que puedan merecer el calificativo de “estructurales” en la Sociedad Mixta por tratarse de plazas a las que están adscritas actividades que se prestan con carácter permanente y están asumidas como propias, dotadas presupuestariamente, resultan ser las siguientes:

- **1 Técnico Jurídico**, por el sistema de concurso-oposición, por tratarse de plaza que ha estado dotada presupuestariamente y ocupada de

forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

- **1 Secretaría de Gerencia**, por el sistema de concurso-oposición, por tratarse de plaza que ha estado dotada presupuestariamente y ocupada de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.
- **3 Auxiliares de Información y atención al visitante**, de los cuales dos plazas por el sistema de concurso-oposición, porque han estado dotadas presupuestariamente y ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020; y una plaza por concurso por haber estado ocupada con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad al 1 de enero de 2016.

En aplicación de la Ley 20/2021:

- La “oferta de empleo público” que articule este proceso de estabilización debe aprobarse y publicarse antes del 1 de junio de 2022, que es el trámite que el Consejo de Administración aborda en este momento.
- Las convocatorias deberán producirse antes del 31 de diciembre de 2022.
- La resolución de los procesos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

Se cumpliría así por la Sociedad Mixta el objetivo fijado por la Ley 20/2021 de situar la tasa de cobertura temporal por debajo del 8% de las plazas estructurales, situándose en un 6%.

#### **4º.- COMPETENCIAS DELEGADAS EN MATERIA DE PERSONAL EN LA VICEPRESIDENCIA DE LA SOCIEDAD MIXTA.**

El Consejo de Administración, en su sesión celebrada el día 15 de octubre de 2019, adoptó por unanimidad en esta materia el siguiente acuerdo de delegación en la Vicepresidencia de la SMTVA:

*“Nombrar al personal técnico y administrativo, de acuerdo con la plantilla aprobada por el Consejo, previos los procedimientos de selección previstos en la normativa vigente aprobando las correspondientes convocatorias y sus bases, así como supervisar la actividad del personal directivo.”*

Se hace necesario así adoptar un nuevo acuerdo de delegación de competencias para aprobar las convocatorias y bases, así como para el

nombramiento de las personas que resulten seleccionadas, que no están incluidas en la plantilla de la Sociedad Mixta (secretaría de Gerencia y auxiliares de información y atención al público).

**En virtud de lo expuesto, esta Gerencia propone la adopción del siguiente ACUERDO:**

**PRIMERO.** – Aprobar el Proceso de Estabilización del Empleo Temporal de la Sociedad Mixta para la Promoción del Turismo de Valladolid, SL (PEETSMVa), de conformidad con la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que afecta a las siguientes plazas:

- 1 Técnico Jurídico (sistema de concurso-oposición).
- 1 Secretaría de Gerencia (sistema de concurso-oposición).
- 3 Auxiliares de Información y atención al visitante (dos por el sistema de concurso-oposición y una por concurso)

**SEGUNDO.** - Delegar en la Vicepresidencia de la Sociedad Mixta la competencia para aprobar las convocatorias y bases y para nombrar a las personas que haya superado los procesos selectivos de las plazas incluidas en este PEETSMVa.

Se dará cuenta al Consejo de Administración de los actos dictados por delegación.

**TERCERO.** - Disponer la publicación del presente acuerdo en la página Web de la Sociedad Mixta y en el Tablón Oficial de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Valladolid (Sección Empleo Público).

**En Valladolid a la fecha de la firma electrónica,**

**EL GERENTE,**

Firmado por GUIMERANS RUBIO JUAN MANUEL  
- \*\*\*5057\*\* el día 03/05/2022 con un  
certificado emitido por AC FNMT Usuarios

**Juan Manuel Guimeráns Rubio**

DIUGENCIA. - Que se extiende para hacer constar que el presente acuerdo fue adoptado por unanimidad por el Consejo de Administración de la Sociedad Mixta en su sesión del día 5 de mayo de 2022. El Ayuntamiento



7