



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Secretaría General del Pleno

RAFAEL MUÑOZ GÓMEZ, SECRETARIO GENERAL DEL PLENO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VÉLEZ-MÁLAGA

CERTIFICO: Que el Pleno de la Corporación Municipal en sesión ordinaria celebrada el día 24 de noviembre de 2023, entre otros, adoptó el siguiente **ACUERDO:**

“10.- ACUERDO DEL PLENO, SI PROCEDE, RELATIVO A PROPUESTA DE LA DELEGADA DE RECURSOS HUMANOS DE FECHA 17 DE OCTUBRE DE 2023, SOBRE MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA DE PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE VÉLEZ-MÁLAGA.- Conocida la propuesta de la anterior delegada de Recursos Humanos de fecha de 17 de octubre de 2023, que indica lo siguiente:

“En primer lugar, respecto de la plantilla, conforme a lo establecido en el art. 126 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto General de la Corporación y habrán de responder en conexión con el art. 90 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, a los principios de racionalidad, economía y eficacia.

Uno de los objetivos del equipo de gobierno del Ayuntamiento de Vélez-Málaga es obtener la racionalización y optimización de la plantilla municipal, objetivo éste que ha de complementarse con la necesidad de dotar a los servicios y departamentos del personal adecuado y necesario para el cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones. Para ello se precisa la elaboración y puesta en marcha de diversas herramientas de gestión de los recursos humanos que deben responder a una visión conjunta de todos los aspectos afectados: desde la consecución de los objetivos de los servicios públicos que desempeña el Ayuntamiento, hasta los derechos y obligaciones de los empleados públicos municipales en los términos que establece el Estatuto Básico del Empleado Público. Esta problemática se está abordando a través de un Plan de Ordenación de los Recursos Humanos y para posibilitar su ejecución es imprescindible potenciar algunos servicios.

Atendiendo a la evolución de las necesidades que en materia de personal se van produciendo en la Delegación de Policía Local-seguridad ciudadana- y con el objetivo de mejorar la calidad de los servicios que este Ayuntamiento presta a la ciudadanía se hace necesaria optimizar la actual estructura de mando del Cuerpo de la Policía Local, mejorando la funcionalidad e identificando el grado de competencia en atención a las funciones asignadas en cada nivel de responsabilidad.

El Ayuntamiento de Vélez-Málaga, a través de los instrumentos legales y técnicos que correspondan, quiere seguir dotándose de una estructura organizativa adecuada a sus competencias y de un modelo de gestión de sus recursos humanos que contribuyan al objetivo de una administración más eficaz, al caso concreto ahora analizado en materia de Policía local, prevista en el artículo 25.2 apartado f) de la Ley 7/85, de 2 de abril, de bases de régimen local y con ocasión de la reestructuración de la escala técnica del Cuerpo de Policía Local, modificando para ello la plantilla mediante la creación de una nueva plaza de Intendente Principal con amortización simultánea de la plaza de Jefatura de la Policía Local, adaptándose así a las previsiones de la Ley 6/2023 de 7 de julio, de Policías Locales de Andalucía, publicada en BOJA el pasado día 19/07/2023, con inicio de vigencia el día 08/08/2023.

Dada la actual situación estructural y funcional de la plantilla de la Policía Local, con la finalidad de dotar de mayor operatividad y funcionalidad a la organización de los





Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Secretaría General del Pleno

servicios que le son propios, se propone por esta Alcaldía-Presidencia amortizar con inmediatos efectos la plaza vacante de Subinspector 3-B-020, Grupo A2, (Código POL003002) existente en la RPT-VPT Municipal, así como en el organigrama, y de modo paralelo crear una plaza de Inspector de la Policía Local, Grupo A, subgrupo A2, cuyos cometidos, entre otros, estarían destinados a la coordinación y supervisión de la Plana Mayor, la gestión administrativa y de Recursos Humanos y todas aquellas funciones que dependan orgánicamente de la referida Plana Mayor, así como todas las funciones y tareas que se establezcan en la ficha descriptiva del puesto de trabajo, así como en su caso en el seno del resto de normativa municipal de aplicación.

Simultáneamente a lo propuesto anteriormente, y con el fin de minimizar y racionalizar las carga económica que soportar por las arcas públicas, se propone amortizar, una vez sea cubierta la plaza de nueva creación de Inspector la plaza de subinspector desde la que se accedería a aquella mediante promoción interna.

Con base a lo anterior y con la finalidad de lograr una más óptima adecuación de los recursos humanos de esta entidad en aras de garantizar una mayor eficiencia y calidad en el funcionamiento de los servicios públicos, posibilitando la estabilidad presupuestaria y la contención del gasto, PROPONGO (...)

Visto el informe n.º 538 emitido al respecto por el adjunto al jefe de Servicios de Recursos Humanos, del siguiente contenido:

“Se emite el presente informe de conformidad con lo dispuesto en los artículos 172.2 y 175 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, que dispone que los informes se redactarán en forma de propuesta de resolución.

LEGISLACIÓN APLICABLE

- Artículos 22.2. letra i), 90.1 y 123.1 letra h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Artículos 126 y siguientes del Real Decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones legales vigentes en materia de Régimen local.
- Artículos 168 y 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley Reguladora de las Haciendas locales.
- El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto 861/1986, sobre Régimen de Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local
- La ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.
- Ley 31/2022, de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2023, publicada en el Boletín Oficial del Estado en fecha 24 de diciembre de 2022.
- Real Decreto-Ley 18/2022, de 18 de octubre, por el que se aprueban medidas de refuerzo de protección de los consumidores de energía y de contribución a la reducción del consumo de gas natural en aplicación del Plan + Seguridad para tu Energía (+SE), así como medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público y de protección de las personas trabajadoras agrarias eventuales afectadas por la sequía.



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Secretaría General del Pleno

- Acuerdo y Convenio Colectivo, del personal funcionario y laboral del Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Málaga.

- Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 30 de enero de 2023, por la que se aprueba la propuesta del Alcalde sobre incremento retributivo a favor de los empleados públicos conforme con la Ley 31/2022.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La competencia para la aprobación de la plantilla de personal corresponde al Pleno de la Corporación, tal y como establece el artículo 22.2 letra i) de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante LBRL), que es del siguiente tenor literal: *“Corresponden, en todo caso, al Pleno Municipal en los Ayuntamientos, y a la Asamblea Vecinal en el régimen de Concejo Abierto, las siguientes atribuciones:*

(...)

i).- La aprobación de la plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo, la fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de los funcionarios y el número y régimen del personal eventual.

(...)”.

En idéntico sentido, el artículo 123 de la LBRL, en cuanto al régimen de los municipios de Gran Población, dispone que “1. Corresponden al Pleno las siguientes atribuciones:

h) la aprobación de los presupuestos, de la plantilla de personal, así como la autorización de gastos en las materias de su competencia. (...)”.



En este sentido, los instrumentos de ordenación de la Gestión de los Recursos Humanos son los medios jurídicamente establecidos que sirven para la organización y ordenación del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Así, el artículo 90.1 LBRL, es del siguiente tenor literal: *“1. Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual.*

Las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijan con carácter general”.

En este mismo sentido, el artículo 126 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de Abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local (en adelante TRRL), en su apartado 1 dispone que *“1. Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril. A ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios”.* Estableciendo el segundo apartado de dicho artículo los supuestos en los que las plantillas podrán ser ampliadas.

SEGUNDO.- Las Administraciones públicas tienen potestad de autoorganización en la estructuración de sus recursos humanos, tal y como establece el artículo 72 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, (en adelante TREBEP): *“ En el marco de sus competencias de autoorganización, las Administraciones Públicas estructuran sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la formación profesional, la movilidad y la distribución de funciones y conforme a lo previsto en este capítulo”.*

Igualmente dispone el art. 74 del Estatuto Básico del Empleado Público: *“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*



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Secretaría General del Pleno

serán públicos. "

Entre dichos instrumentos de ordenación, la Plantilla se puede definir como la relación detallada de plazas asignada a cada una de las Escalas, Subescalas, Clases y Categorías, en que se integran los funcionarios, el personal laboral y eventual, bien para la totalidad de la organización (plantilla inorgánica), bien para cada órgano de la misma (plantilla orgánica).

Por otro lado la ordenación de la gestión de los Recursos Humanos exige una adecuada coordinación de todos los instrumentos a su servicio.

En este sentido, la Plantilla y la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) se encuentran íntimamente relacionadas, hasta el punto de que la legislación de referencia los identifica y confunde.

Concretamente la plantilla, por su parte, constituye un instrumento de ordenación de personal de carácter financiero y económico, en el que se cuantifican y se valoran económicamente las plazas.

Tal y como señala la STS, Sala de los Contencioso-Administrativo, de 20 de octubre de 2008, a diferencia de la RPT, -que se constituye, como hemos señalado, un instrumento técnico de ordenación de personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios- la plantilla tiene un ámbito más reducido, pues no determina las características esenciales del puesto, ni los requisitos para su ocupación, siendo su finalidad predominante de ordenación presupuestaria.

En este sentido, tanto el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, como su legislación de desarrollo aluden a la interconexión entre la Plantilla y el Presupuesto, exigiendo una integración y coordinación entre ambas figuras.

Conforme a ello, y sin perjuicio de la incorrección terminológica en la que incurre tanto el artc 90.1 LRBRL Y 126.1 del TREL, -donde se refiere a puestos ha de referirse a plazas - las plantillas deberán comprender todos las plazas dotadas presupuestariamente debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.

TERCERO.- En cuanto a la creación y amortización de plazas de empleados públicos el art. 90.1 LRBRL, establece que corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente a través del presupuesto, la plantilla, instrumento éste de organización de recursos humanos, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual. Por su parte el artículo 126 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL), limita la posibilidad de ampliación de las plantillas de personal a los supuestos en que el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables, o cuando el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.

CUARTO.- Respecto al cumplimiento de los límites del artículo 7 del Real Decreto 861/1986, relativo a la cuantía global de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones, establece: "1. Los créditos destinados a complemento de productividad, gratificaciones y, en su caso, complementos personales transitorios, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Secretaría General del Pleno

conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.

2. La cantidad que resulte, con arreglo a lo dispuesto en el número anterior, se destinará:

a) Hasta un máximo del 75 por 100 para complemento específico, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el de penosidad o peligrosidad para la Policía Municipal y Servicio de Extinción de Incendios.

b) Hasta un máximo del 30 por 100 para complemento de productividad.

c) Hasta un máximo del 10 por 100 para gratificaciones”.

En el informe de Recursos Humanos, de fecha 26/10/2022, relativo a la Plantilla de personal del Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Málaga, para su aprobación con ocasión de la aprobación del presupuesto para el ejercicio 2023, se establecía el grado del cumplimiento de los límites establecidos en el artículo 7 del RD 861/1986, en los siguientes términos:

Entidad	C.Específico	Productividad	Gratificaciones	Total masa salarial
1. Funcionarios Excmo. Ayto Vélez-Málaga	6.809.736,18	1.723.797,15	545.613,88	9.079.147,21
Suma Total	6.809.736,18	1.723.797,15	545.613,88	9.079.147,21
Porcentaje Masa Salarial	75,00%	18,99%	6,01%	100,00%



La propuesta de modificación de plantilla de personal del Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Málaga, supone obviamente una variación de las cantidades totales en los conceptos de complemento específico y productividad, resultando el siguiente cálculo de los límites retributivos conforme al artículo artículo 7 del Real Decreto 861/1986:

Entidad	C.Específico	Productividad	Gratificaciones	Total masa salarial
1. Funcionarios Excmo. Ayto Vélez-Málaga	6.793.443,21	1.722.425,29	545.613,88	9.061.482,38
Suma Total	6.793.443,21	1.722.425,29	545.613,88	9.061.482,38
Porcentaje Masa Salarial	74,97%	19,01%	6,02%	100,00%

Tal y como se puede observar, la Propuesta objeto de informe no supondría ningún incumplimiento de los límites establecidos en el artículo 7 del RD 861/1986, todo ello en consideración con los datos del Presupuesto Municipal para el ejercicio 2023.

QUINTO.- Masa salarial

Respecto a la incidencia de la aprobación de la propuesta en la masa salarial, hay que estar a lo dispuesto en el artículo 21.2 del TREBEP que establece que “no podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal”.

En el ejercicio 2023, para las limitaciones al incremento de la masa salarial, hay que estar a lo



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Secretaría General del Pleno

dispuesto en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

Asimismo, en el informe de Recursos Humanos, de fecha 26/10/2022, relativo a la Plantilla de personal del Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Málaga, para su aprobación con ocasión de la aprobación del presupuesto para el ejercicio 2023, se establecía el cumplimiento del incremento de la masa salarial en los siguientes términos:

“En definitiva comparando los importes totales de ambos ejercicios, las partidas del capítulo 1 del Presupuesto 2023 con respecto del 2022 (3,5%), ha sufrido un incremento en términos globales del 1.740.821,72 euros.”

El cálculo del coste de la propuesta de modificación de plantilla de personal del Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Málaga es el siguiente:

Coste de las Creaciones de Plazas y/o Puestos										
Unidad Adm.	Plaza	Código	Puesto	Código	Grupo	C.D.	C.E.	Tot. Retribuc.	Cot. Seg. Soc.	Tot. Coste
020101	INTENDENTE PRINCIPAL	3-A-038	INTENDENTE PRINCIPAL	POL052001	A1	28	2000	73.202,61	20.035,54	93.238,15
030101	SIN PLAZA	SIN PLAZA	JEFE UNIDAD URBANISMO Y ARQUITECTURA	URB028001	A1	29	2425	82.852,07	14.133,85	96.985,92
030101			AUXILIAR ADMINISTRATIVO	URB022019	C2	16	600	28.208,92	7.390,73	35.599,65
080203	TÉCNICO AUXILIAR PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL DE LA COMUNIDAD GITANA	C-009	TÉCNICO AUXILIAR PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL DE LA COMUNIDAD GITANA	ASS029001	C1	18	750	8.606,69	2.745,52	11.352,21
090101	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	3-D-205	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	ECC009008	C2	16	675	29.807,21	7.809,48	37.616,69
Total								222.677,50	52.115,12	274.792,62

Coste de las Amortizaciones de Plazas y/o Puestos										
Unidad Adm.	Plaza	Código	Puesto	Código	Grupo	C.D.	C.E.	Tot. Retribuc.	Cot. Seg. Soc.	Tot. Coste
020101	JEFE DE POLICÍA	3-A-018	SIN COSTE AL NO AMORTIZARSE EL PUESTO					0,00	0,00	0,00
020101	AGENTE DE MOVILIDAD	3-D-199	AGENTE DE MOVILIDAD	POL051001	C2	16	650	29.274,34	8.284,64	37.558,98
020101	AGENTE DE MOVILIDAD	3-D-200	AGENTE DE MOVILIDAD	POL051002	C2	16	650	29.274,34	8.284,64	37.558,98
020101	AGENTE DE MOVILIDAD	3-D-201	AGENTE DE MOVILIDAD	POL051003	C2	16	650	29.274,34	8.284,64	37.558,98
030101	SIN PLAZA	SIN PLAZA	DIRECTOR DEL ÁREA DE URBANISMO E INFRAESTRUCTURA	URB001001	A1	29	2225	78.590,70	14.214,77	92.805,47
030101			J. NEG. DE LICENCIA, DISCIPLINA, Y ARCHIVO	URB021001	C2	18	675	30.536,89	8.000,66	38.537,55
090102	TÉCNICO SUPERIOR EN HISTORIA	3-A-026	TÉCNICO SUPERIOR PATRIMONIO HISTÓRICO	ECC033001	A1	22	1000	46.649,29	12.222,11	58.871,40
090103	AUXILIAR PROTECCIÓN	3-D-071	AUX. ADMINISTRATIVO	ECC008004	C2	16	675	29.807,21	7.809,48	37.616,69



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Secretaría General del Pleno

Málaga, en sesión celebrada el 30 de octubre de 2023, donde se aprueba la propuesta por unanimidad.

b.- Certificado de consignación presupuestaria emitido por la Directora de la Oficina de Contabilidad.

Considerando que la **Comisión de Pleno de Recursos y Acción Administrativa, en sesión ordinaria celebrada el 17 de noviembre de 2023, por mayoría, dictamina favorablemente la propuesta con 15 votos a favor (9 del Grupo Municipal del Partido Popular, y 6 del Grupo Municipal Grupo Independiente Pro-Municipio de Torre del Mar). Ningún voto en contra y diez abstenciones (6 del Grupo Municipal Andalucía por Sí-Andalucistas, 3 del Grupo Municipal Socialista-PSOE, y 1 del Grupo Municipal Vox).**

(...)

Finalizadas las intervenciones el Sr. alcalde procede a someter a votación la propuesta, resultando aprobada por mayoría con el siguiente resultado:

- Votos a favor: Catorce (14) correspondiendo nueve (9) al Grupo Municipal del Partido Popular, y cinco (5) al Grupo Municipal Grupo Independiente Pro-Municipio de Torre del Mar.
- Votos en contra: Uno (1) al Grupo Municipal Vox.
- Abstenciones: Nueve (9) correspondiendo seis (6) al Grupo Municipal Andalucía por Sí-Andalucistas y tres (3) al Grupo Municipal Socialista-PSOE.

En consecuencia, **el Pleno de la Corporación, por mayoría, adopta los siguientes acuerdos:**

PRIMERO: Modificar la plantilla de funcionarios en el siguiente sentido:

- 1.- Amortización de la plaza de Jefe de la Policía local (3-A-018).
- 2.- Creación de la plaza de Intendente Principal (3-A-038), escala de administración especial, subescala servicios especiales policía local, subgrupo A1, nivel CD 28, en la unidad organizativa de la Policía Local.
- 3.- Amortización de tres plazas de Agente de Movilidad (3-D-199); (3-D-200) y (3-D-201) en la unidad de la Policía Local.
- 4.- Amortización de una plaza de Auxiliar de Protección Civil (3-D-071), en la unidad de Cultura.
- 5.- Creación de una plaza de Auxiliar de Bibliotecas (3-D-205), escala de administración especial, subescala servicios especiales de cometidos especiales, subgrupo C2, nivel CD 16, en la unidad organizativa de Cultura.
- 6.- Ampliación de la jornada laboral de la plaza de Técnico Auxiliar para la Integración Social de la Comunidad Gitana (C-009), a jornada completa.
- 7.- Amortización de una plaza de Técnico Superior en Historia (3-A-026) en la unidad de Cultura.



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Secretaría General del Pleno

SEGUNDO: Con lo anterior se propone la aprobación de la plantilla resultante de las antes referidas modificaciones”.

Y para que así conste expido la presente certificación, con el Vº Bº del Excmo. Sr. alcalde, con la salvedad contenida en el artículo 206 del R.D. 2568/1986, de 28 de noviembre, en Vélez-Málaga a veintinueve de noviembre de dos mil veintitrés.

Vº Bº
EL DELEGADO DE SERVICIOS
GENERALES Y GESTIÓN MUNICIPAL,
P.D. (Decreto 4151/23 de 19 de junio)

Fdo. Juan Fernández Olmo





DICTAMEN

La Comisión de Pleno de Recursos y Acción Administrativa, en sesión ordinaria celebrada el día 17 de noviembre de 2023, emitió, entre otros, el siguiente dictamen:

2.- PROPUESTA DE LA DELEGADA DE RECURSOS HUMANOS DE FECHA 17 DE OCTUBRE DE 2023, SOBRE MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA DE PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE VÉLEZ-MÁLAGA.- Conocida la propuesta indicada de la anterior delegada de Recursos Humanos de fecha de 17 de octubre de 2023, que indica lo siguiente:

“En primer lugar, respecto de la plantilla, conforme a lo establecido en el art. 126 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto General de la Corporación y habrán de responder en conexión con el art. 90 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, a los principios de racionalidad, economía y eficacia.

Uno de los objetivos del equipo de gobierno del Ayuntamiento de Vélez-Málaga es obtener la racionalización y optimización de la plantilla municipal, objetivo éste que ha de complementarse con la necesidad de dotar a los servicios y departamentos del personal adecuado y necesario para el cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones. Para ello se precisa la elaboración y puesta en marcha de diversas herramientas de gestión de los recursos humanos que deben responder a una visión conjunta de todos los aspectos afectados: desde la consecución de los objetivos de los servicios públicos que desempeña el Ayuntamiento, hasta los derechos y obligaciones de los empleados públicos municipales en los términos que establece el Estatuto Básico del Empleado Público. Esta problemática se está abordando a través de un Plan de Ordenación de los Recursos Humanos y para posibilitar su ejecución es imprescindible potenciar algunos servicios.

Atendiendo a la evolución de las necesidades que en materia de personal se van produciendo en la Delegación de Policía Local-seguridad ciudadana- y con el objetivo de mejorar la calidad de los servicios que este Ayuntamiento presta a la ciudadanía se hace necesaria optimizar la actual estructura de mando del Cuerpo de la Policía Local, mejorando la funcionalidad e identificando el grado de competencia en atención a las funciones asignadas en cada nivel de responsabilidad.

El Ayuntamiento de Vélez-Málaga, a través de los instrumentos legales y técnicos que correspondan, quiere seguir dotándose de una estructura organizativa adecuada a sus competencias y de un modelo de gestión de sus recursos humanos que contribuyan al objetivo de una administración más eficaz, al caso concreto ahora analizado en materia de Policía local, prevista en el artículo 25.2 apartado f) de la Ley 7/85, de 2 de abril, de bases de régimen local y con ocasión de la reestructuración de la escala técnica del Cuerpo de Policía Local, modificando para ello la plantilla mediante la creación de una





Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Secretaría General del Pleno

nueva plaza de Intendente Principal con amortización simultánea de la plaza de Jefatura de la Policía Local, adaptándose así a las previsiones de la Ley 6/2023 de 7 de julio, de Policías Locales de Andalucía, publicada en BOJA el pasado día 19/07/2023, con inicio de vigencia el día 08/08/2023.

Dada la actual situación estructural y funcional de la plantilla de la Policía Local, con la finalidad de dotar de mayor operatividad y funcionalidad a la organización de los servicios que le son propios, se propone por esta Alcaldía-Presidencia amortizar con inmediatos efectos la plaza vacante de Subinspector 3-B-020, Grupo A2, (Código POL003002) existente en la RPT-VPT Municipal, así como en el organigrama, y de modo paralelo crear una plaza de Inspector de la Policía Local, Grupo A, subgrupo A2, cuyos cometidos, entre otros, estarían destinados a la coordinación y supervisión de la Plana Mayor, la gestión administrativa y de Recursos Humanos y todas aquellas funciones que dependan orgánicamente de la referida Plana Mayor, así como todas las funciones y tareas que se establezcan en la ficha descriptiva del puesto de trabajo, así como en su caso en el seno del resto de normativa municipal de aplicación.

Simultáneamente a lo propuesto anteriormente, y con el fin de minimizar y racionalizar las carga económica que soportar por las arcas públicas, se propone amortizar, una vez sea cubierta la plaza de nueva creación de Inspector la plaza de subinspector desde la que se accedería a aquella mediante promoción interna.

Con base a lo anterior y con la finalidad de lograr una más óptima adecuación de los recursos humanos de esta entidad en aras de garantizar una mayor eficiencia y calidad en el funcionamiento de los servicios públicos, posibilitando la estabilidad presupuestaria y la contención del gasto, PROPONGO (...)”.

Visto el informe n.º 538 emitido al respecto por el adjunto al jefe de Servicios de Recursos Humanos, del siguiente contenido:

“Se emite el presente informe de conformidad con lo dispuesto en los artículos 172.2 y 175 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, que dispone que los informes se redactarán en forma de propuesta de resolución.

LEGISLACIÓN APLICABLE

- Artículos 22.2. letra i), 90.1 y 123.1 letra h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Artículos 126 y siguientes del Real Decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones legales vigentes en materia de Régimen local.
- Artículos 168 y 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley Reguladora de las Haciendas locales.
- El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Secretaría General del Pleno

-Real Decreto 861/1986, sobre Régimen de Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local

- La ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

- Ley 31/2022, de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2023, publicada en el Boletín Oficial del Estado en fecha 24 de diciembre de 2022.

- Real Decreto-Ley 18/2022, de 18 de octubre, por el que se aprueban medidas de refuerzo de protección de los consumidores de energía y de contribución a la reducción del consumo de gas natural en aplicación del Plan + Seguridad para tu Energía (+SE), así como medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público y de protección de las personas trabajadoras agrarias eventuales afectadas por la sequía.

- Acuerdo y Convenio Colectivo, del personal funcionario y laboral del Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Málaga.

- Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 30 de enero de 2023, por la que se aprueba la propuesta del Alcalde sobre incremento retributivo a favor de los empleados públicos conforme con la Ley 31/2022.

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO.- La competencia para la aprobación de la plantilla de personal corresponde al Pleno de la Corporación, tal y como establece el artículo 22.2 letra i) de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante LBRL), que es del siguiente tenor literal: *“Corresponden, en todo caso, al Pleno Municipal en los Ayuntamientos, y a la Asamblea Vecinal en el régimen de Concejo Abierto, las siguientes atribuciones:*

(...)

i).- La aprobación de la plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo, la fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de los funcionarios y el número y régimen del personal eventual.

(...).”

En idéntico sentido, el artículo 123 de la LBRL, en cuanto al régimen de los municipios de Gran Población, dispone que “1. Corresponden al Pleno las siguientes atribuciones:

h) la aprobación de los presupuestos, de la plantilla de personal, así como la autorización de gastos en las materias de su competencia. (...).”

En este sentido, los instrumentos de ordenación de la Gestión de los Recursos Humanos son los medios jurídicamente establecidos que sirven para la organización y ordenación del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Así, el artículo 90.1 LBRL, es del siguiente tenor literal: *“1. Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual.*

Las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general”.

En este mismo sentido, el artículo 126 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de Abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Secretaría General del Pleno

Régimen Local (en adelante TRRL), en su apartado 1 dispone que *"1. Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril. A ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios"*. Estableciendo el segundo apartado de dicho artículo los supuestos en los que las plantillas podrán ser ampliadas.

SEGUNDO.- Las Administraciones públicas tienen potestad de autoorganización en la estructuración de sus recursos humanos, tal y como establece el artículo 72 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, (en adelante TREBEP): *" En el marco de sus competencias de autoorganización, las Administraciones Públicas estructuran sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la formación profesional, la movilidad y la distribución de funciones y conforme a lo previsto en este capítulo"*. Igualmente dispone el art. 74 del Estatuto Básico del Empleado Público: *"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. "*

Entre dichos instrumentos de ordenación, la Plantilla se puede definir como la relación detallada de plazas asignada a cada una de las Escalas, Subescalas, Clases y Categorías, en que se integran los funcionarios, el personal laboral y eventual, bien para la totalidad de la organización (plantilla inorgánica), bien para cada órgano de la misma (plantilla orgánica).

Por otro lado la ordenación de la gestión de los Recursos Humanos exige una adecuada coordinación de todos los instrumentos a su servicio.

En este sentido, la Plantilla y la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) se encuentran íntimamente relacionadas, hasta el punto de que la legislación de referencia los identifica y confunde.

Concretamente la plantilla, por su parte, constituye un instrumento de ordenación de personal de carácter financiero y económico, en el que se cuantifican y se valoran económicamente las plazas.

Tal y como señala la STS, Sala de los Contencioso-Administrativo, de 20 de octubre de 2008, a diferencia de la RPT, -que se constituye, como hemos señalado, un instrumento técnico de ordenación de personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios- la plantilla tiene un ámbito más reducido, pues no determina las características esenciales del puesto, ni los requisitos para su ocupación, siendo su finalidad predominante de ordenación presupuestaria.

En este sentido, tanto el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, como su legislación de desarrollo aluden a la interconexión entre la Plantilla y el Presupuesto, exigiendo una integración y coordinación entre ambas figuras.

Conforme a ello, y sin perjuicio de la incorrección terminológica en la que incurre tanto el artc 90.1 LRBRL Y 126.1 del TREL, -donde se refiere a puestos ha de referirse a plazas - las



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Secretaría General del Pleno

plantillas deberán comprender todos las plazas dotadas presupuestariamente debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.

TERCERO.- En cuanto a la creación y amortización de plazas de empleados públicos el art. 90.1 LBRL, establece que corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente a través del presupuesto, la plantilla, instrumento éste de organización de recursos humanos, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual. Por su parte el artículo 126 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL), limita la posibilidad de ampliación de las plantillas de personal a los supuestos en que el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables, o cuando el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.

CUARTO.- Respecto al cumplimiento de los límites del artículo 7 del Real Decreto 861/1986, relativo a la cuantía global de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones, establece: "1. Los créditos destinados a complemento de productividad, gratificaciones y, en su caso, complementos personales transitorios, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.

2. La cantidad que resulte, con arreglo a lo dispuesto en el número anterior, se destinará:

- Hasta un máximo del 75 por 100 para complemento específico, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el de penosidad o peligrosidad para la Policía Municipal y Servicio de Extinción de Incendios.
- Hasta un máximo del 30 por 100 para complemento de productividad.
- Hasta un máximo del 10 por 100 para gratificaciones".

En el informe de Recursos Humanos, de fecha 26/10/2022, relativo a la Plantilla de personal del Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Málaga, para su aprobación con ocasión de la aprobación del presupuesto para el ejercicio 2023, se establecía el grado del cumplimiento de los límites establecidos en el artículo 7 del RD 861/1986, en los siguientes términos:

Entidad	C.Específico	Productividad	Gratificaciones	Total masa salarial
1. Funcionarios Excmo. Ayto Vélez-Málaga	6.809.736,18	1.723.797,15	545.613,88	9.079.147,21
Suma Total	6.809.736,18	1.723.797,15	545.613,88	9.079.147,21
Porcentaje Masa Salarial	75,00%	18,99%	6,01%	100,00%





Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Secretaría General del Pleno

La propuesta de modificación de plantilla de personal del Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Málaga, supone obviamente una variación de las cantidades totales en los conceptos de complemento específico y productividad, resultando el siguiente cálculo de los límites retributivos conforme al artículo artículo 7 del Real Decreto 861/1986:

Entidad	C.Específico	Productividad	Gratificaciones	Total masa salarial
1. Funcionarios Excmo. Ayto Vélez-Málaga	6.793.443,21	1.722.425,29	545.613,88	9.061.482,38
Suma Total	6.793.443,21	1.722.425,29	545.613,88	9.061.482,38
Porcentaje Masa Salarial	74,97%	19,01%	6,02%	100,00%

Tal y como se puede observar, la Propuesta objeto de informe no supondría ningún incumplimiento de los límites establecidos en el artículo 7 del RD 861/1986, todo ello en consideración con los datos del Presupuesto Municipal para el ejercicio 2023.

QUINTO.- Masa salarial

Respecto a la incidencia de la aprobación de la propuesta en la masa salarial, hay que estar a lo dispuesto en el artículo 21.2 del TREBEP que establece que *“no podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal”*.

En el ejercicio 2023, para las limitaciones al incremento de la masa salarial, hay que estar a lo dispuesto en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

Asimismo, en el informe de Recursos Humanos, de fecha 26/10/2022, relativo a la Plantilla de personal del Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Málaga, para su aprobación con ocasión de la aprobación del presupuesto para el ejercicio 2023, se establecía el cumplimiento del incremento de la masa salarial en los siguientes términos:

“En definitiva comparando los importes totales de ambos ejercicios, las partidas del capítulo 1 del Presupuesto 2023 con respecto del 2022 (3,5%), ha sufrido un incremento en términos globales del 1.740.821,72 euros.”

El cálculo del coste de la propuesta de modificación de plantilla de personal del Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Málaga es el siguiente:

Coste de las Creaciones de Plazas y/o Puestos										
Unidad Adm.	Plaza	Código	Puesto	Código	Grupo	C.D.	C.E.	Tot. Retribuc.	Cot. Seg. Soc.	Tot. Coste
020101	INTENDENTE PRINCIPAL	3-A-038	INTENDENTE PRINCIPAL	POL05200 1	A1	28	2000	73.202,61	20.035,54	93.238,15



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Secretaría General del Pleno

030101	SIN PLAZA	SIN PLAZA	JEFE UNIDAD URBANISMO Y ARQUITECTURA	URB028001	A1	29	2425	82.852,07	14.133,85	96.985,92
030101			AUXILIAR ADMINISTRATIVO	URB022019	C2	16	600	28.208,92	7.390,73	35.599,65
080203	TECNICO AUXILIAR PARA LA INTEGRACION SOCIAL DE LA COMUNIDAD GITANA	C-009	TECNICO AUXILIAR PARA LA INTEGRACION SOCIAL DE LA COMUNIDAD GITANA	ASS029001	C1	18	750	8.606,69	2.745,52	11.352,21
090101	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	3-D-205	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	ECC009008	C2	16	675	29.807,21	7.809,48	37.616,69
Total								222.677,50	52.115,12	274.792,62

Coste de las Amortizaciones de Plazas y/o Puestos

Unidad Adm.	Plaza	Código	Puesto	Código	Grupo	C.D.	C.E.	Tot. Retribuc.	Cot. Seg. Soc.	Tot. Coste
020101	JEFE DE POLICIA	3-A-018	SIN COSTE AL NO AMORTIZARSE EL PUESTO					0,00	0,00	0,00
020101	AGENTE DE MOVILIDAD	3-D-199	AGENTE DE MOVILIDAD	POL051001	C2	16	650	29.274,34	8.284,64	37.558,98
020101	AGENTE DE MOVILIDAD	3-D-200	AGENTE DE MOVILIDAD	POL051002	C2	16	650	29.274,34	8.284,64	37.558,98
020101	AGENTE DE MOVILIDAD	3-D-201	AGENTE DE MOVILIDAD	POL051003	C2	16	650	29.274,34	8.284,64	37.558,98
030101	SIN PLAZA	SIN PLAZA	DIRECTOR DEL AREA DE URBANISMO E INFRAESTRUCTURA	URB001001	A1	29	2225	78.590,70	14.214,77	92.805,47
030101			J. NEG. DE LICENCIA, DISCIPLINA, Y ARCHIVO	URB021001	C2	18	675	30.536,89	8.000,66	38.537,55
090102	TECNICO SUPERIOR EN HISTORIA	3-A-026	TECNICO SUPERIOR PATRIMONIO HISTORICO	ECC033001	A1	22	1000	46.649,29	12.222,11	58.871,40
090103	AUXILIAR PROTECCIÓN CIVIL	3-D-071	AUX. ADMINISTRATIVO	ECC008004	C2	16	675	29.807,21	7.809,48	37.616,69
Total								273.407,11	67.100,94	340.508,05

Tal y como se puede observar, la Propuesta objeto de informe supone un decremento de la masa salarial en cómputo general, además de tratarse de adecuaciones retributivas de carácter singular y excepcional, por lo que se cumple con lo establecido en el artículo 19 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, todo ello en consideración con los datos del Presupuesto Municipal para el ejercicio 2023.

SEXTO.- Previa la adopción del correspondiente acuerdo y de conformidad con lo establecido en el artículo 37 del TREBEP y el artículo 6 del Acuerdo y Convenio colectivo, la presente propuesta ha sido negociada en la Mesa General de Negociación 30 de octubre de 2023,





Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Secretaría General del Pleno

quedando supeditado el voto favorable de la sección sindical de UGT a que se emitiera informe por la Junta de Andalucía referente a la interpretación del art 23.2 de la Ley 6/2023, de 7 de julio, de Policías Locales de Andalucía sobre la excepcionalidad que recoge la ley para crear plazas de Intendente Principal en municipios con población inferior a cien mil habitantes si el número de personas integrantes del cuerpo es superior a cien. Conforme a ello se suscitó la duda a si la referida normativa hace referencia al número de plazas consignadas para la Policía Local o al número de personas que las ocupan.

Ante esto y con fecha 31 de octubre de 2023 se elevó consulta a la Dirección del Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía (IESPA). En fecha 7 de noviembre de 2023 y con n.º de reg 2023067449 se ha recibido contestación del Servicio de Coordinación de la Secretaría General del Interior perteneciente a la Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa de la Junta de Andalucía, que es conforme al art 4 g) de la citada Ley de Policías Locales la competente para informar y asesorar a los municipios en materia de policía local y que consta en el expediente y que concluye que: ***“.../En este caso, y en relación con la consulta efectuada, esta Secretaría General entiende que la cifra a la que hay que acudir es al número de efectivos consignados en la relación de puestos de trabajo aprobada por ese ayuntamiento, independientemente que por diversas circunstancias, sea jubilaciones, incapacidades u otras causas que interfieran en la prestación de los servicios, la cifra de plazas ocupadas sea menor.”***

SÉPTIMO.- De conformidad con lo establecido en el artículo 123.h) LBRL, corresponde al Pleno de la corporación aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla.

OCTAVO.- De conformidad con lo establecido en el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local, una vez aprobada la plantilla y la relación de puestos de trabajo, se remitirá copia a la Administración del Estado, y en su caso, a la de la Comunidad Autónoma respectiva, dentro del plazo de 30 días, sin perjuicio de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia, junto con el resumen del Presupuesto.

En base a todo lo cual, se emite la siguiente,

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

Visto el contenido de la referida propuesta de la Sra. Concejala Delegada de Recursos Humanos, se informa favorablemente la misma, debiéndose proceder a que por parte del Pleno de la Corporación se apruebe la modificación de la plantilla de personal del Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Málaga, para atender necesidades urgentes de carácter organizativo”.

Visto, igualmente, que en el expediente consta:

a.- Certificado del acuerdo adoptado por la Mesa General de Negociación Conjunta del Personal Funcionario y Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Málaga, en sesión celebrada el 30 de octubre de 2023, donde se aprueba la propuesta por unanimidad.

b.- Certificado de consignación presupuestaria emitido por la Directora de la Oficina de Contabilidad.



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Secretaría General del Pleno

(...)

Finalizadas las intervenciones el presidente procede a someter a votación la propuesta, resultando:

- Votos a favor: Quince (15) correspondiendo nueve (9) al Grupo Municipal del Partido Popular, y seis (6) al Grupo Municipal Grupo Independiente Pro-Municipio de Torre del Mar.
- Votos en contra: Ninguno.
- Abstenciones: Diez (10) correspondiendo seis (6) al Grupo Municipal Andalucía por Sí-Andalucistas, tres (3) al Grupo Municipal Socialista-PSOE, y uno (1) al Grupo Municipal Vox.

La Comisión de Pleno de Recursos y Acción Administrativa, por mayoría, dictamina favorablemente la propuesta, y propone al Pleno de la Corporación la adopción de los siguientes acuerdos:

PRIMERO: Modificar la plantilla de funcionarios en el siguiente sentido:

- 1.- Amortización de la plaza de Jefe de la Policía local (3-A-018).
- 2.- Creación de la plaza de Intendente Principal (3-A-038), escala de administración especial, subescala servicios especiales policía local, subgrupo A1, nivel CD 28, en la unidad organizativa de la Policía Local.
- 3.- Amortización de tres plazas de Agente de Movilidad (3-D-199); (3-D-200) y (3-D-201) en la unidad de la Policía Local.
- 4.- Amortización de una plaza de Auxiliar de Protección Civil (3-D-071), en la unidad de Cultura.
- 5.- Creación de una plaza de Auxiliar de Bibliotecas (3-D-205), escala de administración especial, subescala servicios especiales de cometidos especiales, subgrupo C2, nivel CD 16, en la unidad organizativa de Cultura.
- 6.- Ampliación de la jornada laboral de la plaza de Técnico Auxiliar para la Integración Social de la Comunidad Gitana (C-009), a jornada completa.
- 7.- Amortización de una plaza de Técnico Superior en Historia (3-A-026) en la unidad de Cultura.

SEGUNDO: Con lo anterior se propone la aprobación de la plantilla resultante de las antes referidas modificaciones.

En Vélez-Málaga a 17 de noviembre de 2023.



EL SECRETARIO GENERAL DEL PLENO,

Fdo. Rafael Muñoz Gómez



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Secretaría General del Pleno

Asistentes:

Presidente:

Ilmo. Sr. D. Alejandro David Vilches Fernández

Concejales:

Ilma Sra. D.^a M.^a Lourdes Piña Martín

D.^a M.^a Alicia Ramírez Domínguez

D. Elías García Pérez (suplente)

Ilmo. Sr. D. Juan Antonio García López

D.^a Vanesa Rodríguez Martín

D. Serafín Pérez Montoya

D.^a M.^a del Rosario Gómez Fernández

D. Javier Herreros Sánchez