

ACTA SESIÓN ORDINARIA DEL AYUNTAMIENTO PLENO DE 23.02.23.

En el Municipio de Almuñécar, en el Teatro Martín Recuerda de la Casa de la Cultura, habilitado al efecto, siendo las dieciocho horas del día veintitrés de febrero de dos mil veintitrés, se reúne el Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria, primera convocatoria, bajo la presidencia del Sr. Alcalde D. Juan José Ruiz Joya y con asistencia de los concejales D^a María Carmen Reinoso Herrero, D. Rafael Caballero Jiménez, D. Juan Francisco Robles Rivas, D. Jaime Martos Martín, D. Alberto Manuel García Gilabert, D. Francisco Javier García Fernández, D. Luis Francisco Aragón Olivares, D^a Beatriz González Orce, D. Antonio Daniel Barbero Barbero, D. Francisco Fernández Carmona, D. Juan Carlos Benavides Yanguas, D^a María Rosario González Hernández, D^a María Luisa Díaz Rodríguez, D. Antonio Miguel Aragón Olivares, D. Joaquín Aniceto Cabrera García, D^a Dolores María Jiménez Martín, D^a Helga María Ortuño Blanco, D^a Rocío Palacios de Haro, D^a María Dolores Manzano Martín, D. Amador Muñoz González, de la Interventora Accidental D^a Silvia Justo González y de la Secretaria Accidental D^a Susana Muñoz Aguilar.

Se abre la sesión.

1º.- Aprobación de la video-acta de la sesión 26.01.2023.

Se da cuenta del acta de la sesión de referencia siendo aprobada por unanimidad de los asistentes.

2º.- Expediente 408/2023; Dar cuenta Periodo Medio de Pago (4º trimestre 2022).

Dada cuenta del expediente de referencia, que ha sido conocido por la Comisión Informativa de Hacienda de 20.02.2023, el Ayuntamiento Pleno se da por enterado.

3º.- Expediente 425/2023; Dar cuenta Ejecuciones Trimestrales (4º trimestre 2022).

Dada cuenta del expediente de referencia, que ha sido conocido por la Comisión Informativa de Hacienda de 20.02.2023, el Ayuntamiento Pleno se da por enterado.

4º.- Expediente 440/2023; Dar cuenta Seguimiento Plan de Ajuste (4º trimestre 2022).

Dada cuenta del expediente de referencia, que ha sido conocido por la Comisión Informativa de Hacienda de 20.02.2023, el Ayuntamiento Pleno se da por enterado.

5º.- Expediente 1791/2023; Modificación Presupuestaria A50/2023 (Crédito Extraordinario).

En relación con el expediente relativo al Crédito Extraordinario, vista la memoria de Alcaldía y el informe de Intervención obrantes en el expediente, ante la existencia de gastos que no pueden demorarse hasta el ejercicio siguiente para los que el crédito consignado en el vigente Presupuesto es insuficiente y no ampliable, por ello, **vista la propuesta de acuerdo contenida en el Dictamen de la Comisión Informativa de Hacienda de 20.02.2023, el Ayuntamiento Pleno con once votos a favor de los Concejales de los Grupos Popular, Más Costa Tropical, Ciudadanos y Adelante-IU-Podemos, y diez abstenciones de los Concejales de los Grupos Convergencia Andaluza y Socialista, acordó:**

PRIMERO. Aprobar inicialmente el expediente de modificación de créditos n^o **A50/2023** del Presupuesto en vigor, en la modalidad de Créditos

Extraordinario, financiado con cargo al remanente de Tesorería resultante de la liquidación del ejercicio anterior, como sigue a continuación:

Suplemento en aplicaciones de gastos

| Aplicación | | Descripción | Créditos iniciales | Suplemento de crédito | Créditos finales |
|------------|-----------|---|-----------------------|--------------------------|---------------------|
| Progr. | Económica | | | | |
| 01100 | 91300 | AMORT. PREST. MEDIO Y LARGO PLAZO FUERA SECTOR | 0€ | 1.112.812,43€ | 1.112.812,43€ |
| 01100 | 31900 | GASTOS FINANCIEROS CONVENIOS DE PAGO | 0€ | 60.000,00€ | 60.000,00€ |
| | | TOTAL | 0€ | 1.172.812,43€ | 1.172.812,43€ |

Esta modificación se financia con cargo al Remanente de Tesorería del ejercicio anterior, en los siguientes términos:

Crédito Extraordinario en Concepto de Ingresos

| Aplicación económica | Descripción | Importe |
|----------------------|---------------------------|----------------------|
| 87 000 | R T PARA GASTOS GENERALES | 1.172.812,43€ |
| | TOTAL INGRESOS | 1.172.812,43€ |

Además, queda acreditado el cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 37.2, apartados a) y b), del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo I del Título VI de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos, que son los siguientes:

a) El carácter específico y determinado del gasto a realizar y la imposibilidad de demorarlo a ejercicios posteriores.

b) La insuficiencia en el estado de gastos del Presupuesto de crédito destinado a esa finalidad específica, que deberá verificarse en el nivel en que esté establecida la vinculación jurídica].

SEGUNDO. Exponer este expediente al público mediante anuncio insertado en el *Boletín Oficial de la Provincia*, por el plazo de quince días, durante los cuales los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno. El expediente se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

6°.- Expediente 1793/2023; Modificación Presupuestaria A51/2023 (Suplemento de Crédito).

En relación con el expediente relativo a Suplemento de créditos, vista la memoria de Alcaldía y el informe de Intervención obrantes en el expediente, ante la existencia de gastos que no pueden demorarse hasta el ejercicio siguiente para los que el crédito consignado en el vigente Presupuesto es insuficiente y no ampliable, por ello, **vista la propuesta de acuerdo contenida en el Dictamen de la Comisión Informativa de Hacienda de 20.02.2023, el Ayuntamiento Pleno con once votos a favor de los Concejales de los Grupos Popular, Más Costa Tropical, Ciudadanos y Adelante-IU-Podemos, y diez abstenciones de los Concejales de los Grupos Convergencia Andaluza y Socialista, acordó:**

PRIMERO. Aprobar inicialmente el expediente de modificación de créditos n° **A51/2023** del Presupuesto en vigor, en la modalidad de suplemento de crédito, financiado con cargo al remanente de Tesorería resultante de la liquidación del ejercicio anterior, como sigue a continuación:

Suplemento en aplicaciones de gastos

| APLICAC. PRESUPUESTARIA | | DESCRIPCION | CRÉDITOS INICIALES | SUPLEMENTO DE CRÉDITO | TOTAL |
|-------------------------|-------|---------------------|--------------------|-----------------------|-------------|
| 93400 | 35200 | INTERESES DE DEMORA | 294.140,81€ | 250.000,00€ | 544.140,81€ |
| | | TOTAL | 294.140,81€ | 250.000,00€ | 544.140,81€ |

Esta modificación se financia con cargo al Remanente de Tesorería del ejercicio anterior, en los siguientes términos:

Suplemento en Concepto de Ingresos

| Aplicación económica | Descripción | Importe |
|----------------------|---------------------------|--------------------|
| 87 000 | R T PARA GASTOS GENERALES | 250.000,00€ |
| | TOTAL INGRESOS | 250.000,00€ |

Además, queda acreditado el cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 37.2, apartados a) y b), del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo I del Título VI de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos, que son los siguientes:

a) El carácter específico y determinado del gasto a realizar y la imposibilidad de demorarlo a ejercicios posteriores.

b) La insuficiencia en el estado de gastos del Presupuesto de crédito destinado a esa finalidad específica, que deberá verificarse en el nivel en que esté establecida la vinculación jurídica].

SEGUNDO. Exponer este expediente al público mediante anuncio insertado en el *Boletín Oficial de la Provincia*, por el plazo de quince días, durante los cuales los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno. El expediente se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

7º.- Expediente 1795/2023; Modificación Presupuestaria A52/2023 (Suplemento de Crédito).

En relación con el expediente relativo a Suplemento de créditos, vista la memoria de Alcaldía y el informe de Intervención obrantes en el expediente, ante la existencia de gastos que no pueden demorarse hasta el ejercicio siguiente para los que el crédito consignado en el vigente Presupuesto es insuficiente y no ampliable, por ello, **vista la propuesta de acuerdo contenida en el Dictamen de la Comisión Informativa de Hacienda de 20.02.2023, el Ayuntamiento Pleno con once votos a favor de los Concejales de los Grupos Popular, Más Costa Tropical, Ciudadanos y Adelante-IU-Podemos, y diez abstenciones de los Concejales de los Grupos Convergencia Andaluza y Socialista, acordó:**

PRIMERO. Aprobar inicialmente el expediente de modificación de créditos nº **A52/2023** del Presupuesto en vigor, en la modalidad de suplemento de crédito, financiado con cargo al remanente de Tesorería resultante de la liquidación del ejercicio anterior, como sigue a continuación:

Suplemento en aplicaciones de gastos

| APLICAC. PRESUPUESTARIA | | DESCRIPCIÓN | CRÉDITOS INICIALES | SUPLEMENTO DE CRÉDITO | TOTAL |
|-------------------------|-------|------------------------------------|--------------------|-----------------------|---------------|
| 93300 | 62200 | INVERSIÓN EN EDIFICIOS MUNICIPALES | 0€ | 1.931.054,18€ | 1.931.054,18€ |
| | | TOTAL | 0€ | 1.931.054,18€ | 1.931.054,18€ |

Esta modificación se financia con cargo al Remanente de Tesorería del ejercicio anterior, en los siguientes términos:

Suplemento en Concepto de Ingresos

| Aplicación económica | Descripción | Importe |
|----------------------|---------------------------|----------------------|
| 87 000 | R T PARA GASTOS GENERALES | 1.931.054,18€ |
| | TOTAL INGRESOS | 1.931.054,18€ |

Además, queda acreditado el cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 37.2, apartados a) y b), del Real Decreto 500/1990,

de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo I del Título VI de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos, que son los siguientes:

a) El carácter específico y determinado del gasto a realizar y la imposibilidad de demorarlo a ejercicios posteriores.

b) La insuficiencia en el estado de gastos del Presupuesto de crédito destinado a esa finalidad específica, que deberá verificarse en el nivel en que esté establecida la vinculación jurídica].

SEGUNDO. Exponer este expediente al público mediante anuncio insertado en el *Boletín Oficial de la Provincia*, por el plazo de quince días, durante los cuales los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno. El expediente se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

8°.- Expediente 1730/2023; Modificación de la plantilla de personal.

Se da cuenta de propuesta de Alcaldía sobre la modificación de la plantilla de personal del Ayuntamiento de Almuñécar.

Vista la providencia de alcaldía proponiendo:

"La plantilla de personal es la relación detallada por cuerpos, escalas, subescalas, clases y categorías en que se integran los funcionarios, el personal laboral y el eventual, y que ha de responder a los principios de racionalidad, economía y eficacia en virtud de artículo 90.1 de la Ley de Bases de Régimen Local.

Visto que se cumple la tasa de reposición de conformidad con la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

PROPONE

PRIMERO. El inicio del expediente de modificación de la plantilla de personal del Ayuntamiento de Almuñécar, amortizando la plaza de naturaleza laboral L002 que a continuación se relaciona:

Denominación de la plaza: Licenciado Derecho. Director RRHH y Organización Administrativa

Naturaleza: Laboral

Cese por jubilación el 3 de diciembre de 2022.

Motivo de la amortización: Por funcionarización de la plaza.

Creando la plaza de funcionario F206, Jefe del servicio de Recursos Humanos y Organización Administrativa.

SEGUNDO. Que por los departamentos de Recursos Humanos, Secretaría e Intervención se emitan los correspondientes informes sobre la legalidad del mismo y el cumplimiento de la tasa de reposición de conformidad con la Ley de Presupuestos Generales del Estado.”

Visto el informe emitido por secretaria con fecha 15 de febrero de 2023.

Visto el informe emitido por la técnico de recursos humanos con fecha 15 de febrero de 2023 indicando:

“En cumplimiento de lo ordenado por la Alcaldía, sobre la modificación de la plantilla de personal de este Ayuntamiento, y de conformidad con lo establecido en el artículo 172 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, emito el siguiente,

INFORME

PRIMERO. La plantilla de personal es la relación detallada por cuerpos, escalas, subescalas, clases y categorías en que se integran los funcionarios, el personal laboral y el eventual, y que ha de responder a los principios de racionalidad, economía y eficacia en virtud de artículo 90.1 de la Ley de Bases de Régimen Local. Así mismo establece que corresponde a cada Corporación Local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo (se refiere a plazas) reservados a personal funcionario, personal laboral y eventual.

SEGUNDO. La Legislación aplicable es la siguiente:

– Los artículos 22.2.i) y 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

– Los artículos 126 y siguientes del Texto Refundido de las Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.

– Los artículos 169 y 177 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

– El Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

– La Ley Orgánica 3/2007, de 27 de marzo, de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

TERCERO. De conformidad con el artículo 126.2 del Texto Refundido de las Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real

Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, las plantillas podrán ser ampliadas en los siguientes supuestos:

a) Cuando el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.

b) Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.

De acuerdo con el apartado tercero de ese mismo artículo, la modificación de las plantillas durante la vigencia del Presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquel.

CUARTO. El procedimiento para llevar a cabo la modificación de la plantilla es el siguiente:

A. La modificación de la plantilla de personal deberá ser aprobada inicialmente por el Ayuntamiento en Pleno, previo informe del Servicio de personal.

B. Aprobada inicialmente la modificación de la plantilla, se expondrá al público, previo anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia* por 15 días, durante los cuales las personas interesadas podrán examinarlos y presentar reclamaciones ante el Pleno.

La modificación se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

C. A la vista de las reclamaciones presentadas e informadas éstas, en su caso, el Pleno de la Corporación aprobará definitivamente la modificación de la plantilla, de acuerdo con el artículo 22.2.i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

D. El acuerdo de modificación de la plantilla de personal se publicará en el *Boletín Oficial de la Provincia* y además, de conformidad con el artículo 129.3 del Texto Refundido de las Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, el acuerdo se comunicará a la Administración del Estado y a la Comunidad Autónoma respectiva dentro del plazo de treinta días desde su aprobación.

QUINTO. Es necesario para la modificación de plantilla y creación de la plaza de Jefe/a del Servicio de RRHH y Organización Administrativa realizar un informe de valoración del puesto, y para ello se requiere informe de la consultoría externa " Ciem", cuyo tenor literal es el siguiente:

" PREVIO. SITUACIÓN ACTUAL:

Le presente documento parte de que en la actualidad el puesto se encuentra definido como laboral y con la estructura retributiva como tal, si bien es

cierto que siendo un puesto de jefatura-dirección se entiende que desempeña funciones reservadas y por ello procediéndose a su funcionarización.

Ante tal proceso, se requiere a esta consultora pronunciamiento respecto a la fijación del complemento específico y nivel destino del puesto.

PRIMERO. LA FIJACIÓN DE SU COMPLEMENTO ESPECÍFICO:

Respecto a este punto, y con el fin de mantener la coherencia interna de la rpt, no podemos más que proceder al análisis de los restantes puestos de la entidad. Considerando el puesto a valorar que en cuanto a característica, competencias y alcance podría ser asimilable al puesto de Jefe/a serv gest. Trib. - recaudación con **1500 puntos** - ya que, tras revisar los factores, los

se consideran valores y niveles comparables y coincidentes en cuanto a:

⌚ **Dificultad técnica**, Es el nivel de conocimientos y estudios técnicos requeridos para el adecuado desempeño de un puesto, en este caso asociado a Actividades de cualificación técnica superior.

⌚ **Actualización**, si bien estos puestos gestionan materias considerablemente distintas, el número de materias gestionadas y la evolución de su regulación es asimilada, considerando que ambos puestos se encuadran en "Técnicos Medios o superiores.

Estudios normales de Postgraduado. Puestos con materias funcionales globales y de evolución permanente"

⌚ **Responsabilidad**, siendo en ambos casos jefaturas de servicio asociadas a Responsabilidad compleja, Puestos cuya responsabilidad trasciende al área donde lo realiza y sus errores y soluciones son complejos y no homogeneizables. Los errores pueden generar problemas en el funcionamiento de la administración municipal.

⌚ **Repercusión**, entendiéndose como un Puestos de dirección sencilla, estudio, Programación, etc. Por ello considerando Alta repercusión en resultados.

⌚ **Esfuerzo intelectual**, pasando a ser el puesto de mayor categoría dentro de su unidad, entendemos que su definición se ajusta a la de Puestos técnicos de actividad especializada exclusivamente intelectual, de máxima complejidad en la organización.

SEGUNDO. CÁLCULO DEL NIVEL DE DESTINO:

El Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local

regula los complementos de destino aplicables en la presente RPT, en su artículo 3:

1. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de Administración Local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado.

2. Dentro de los límites máximo y mínimo señalado, 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.

3. 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.

4. Los complementos de destino asignados por la Corporación deberán figurar en el presupuesto anual de la misma con la cuantía que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada nivel.

De aquí se infiere que el Complemento específico será el resultado de otorgar un Nivel de destino al puesto, que deberá ser determinado con las siguientes pautas:

1.- INTERVALOS POR GRUPOS DE TITULACIÓN: No se podrá determinar libremente el nivel de destino sino que el mismo estará limitado en el máximo y en el mínimo por el grupo de titulación, según los intervalos establecidos en el artículo 70 Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento general de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado (aplicable a la Administración Local por el artículo 93 LBRL)

Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo que corresponden a cada Cuerpo o Escala, de acuerdo con el Grupo en el que figuren clasificados, son los siguientes:

| Cuerpos o Escalas | Nivel mínimo | Nivel máximo |
|-------------------|--------------|--------------|
| Grupo A1 | 20 | 30 |
| Grupo A2 | 16 | 26 |
| Grupo C1 | 11 | 22 |
| Grupo C2 | 9 | 18 |
| Grupo AA.PP | 7 | 14 |

2.- CRITERIOS PARA SU DETERMINACIÓN: Dentro de los límites anteriores de cada grupo de titulación, la administración no podrá actuar de manera arbitraria, sino basado en criterios tasados legalmente: **especialización,**

responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

El Ayuntamiento, en virtud de su potestad de autoorganización y previa valoración del puesto de trabajo, puede modificar el nivel de complemento de destino dentro de los límites indicados, por supuesto al alza, pero también a la baja si ello es procedente y siempre basado en estos criterios.

TERCERO: MOTIVACIÓN DEL NIVEL PROPUESTO

Por tanto, para la determinación del nivel del puesto se ha procedido a valorar según el manual de valoración y con los niveles que se determinan y que se reproducen a continuación a fin de determinar mayor explicación a los mismos dentro de cada criterio legal.

Es importante determinar que el nivel otorgado es DENTRO DE SU GRUPO DE TITULACIÓN, es decir, que dado que existe máximo y mínimo dichos valores habrá de verse valorado en relación a la titulación exigida para el acceso. Partiendo del mínimo se procede a ir añadiendo la valoración de cada nivel de cada criterio en cada puesto de forma que el resultado final será el siguiente:

NIVEL DE DESTINO PROPUESTO = nivel mínimo (según GT) + nivel de especialización + nivel de responsabilidad + nivel de competencia + nivel de mando + nivel de complejidad territorial y funcional

Se establecen niveles NORMAL, ALTO Y MUY ALTO.

1.- Criterio de especialización

Se trata de la exigencia de especialización para el ejercicio del puesto de trabajo. Así, para valorar este criterio debe ser necesaria la exigencia de estudios de especialización o la habilitación para actividades profesionales o técnicas, de carácter complementario a la titulación académica exigida para la selección. O puede ser necesaria la actualización continua de conocimientos de carácter jurídico o técnico. O puede exigirse determinada cualificación profesional para la resolución de tareas de carácter superior.

NIVEL ALTO (+1) Especialización alta. Puestos que requieren titulaciones específicas, habilitaciones profesionales o técnicas y que las variaciones sobre la materia expresa son de mediana o gran entidad y frecuencia. Partiendo de la base de que estamos hablando de un puesto que está clasificado como jefatura, lo que ya de forma inherente al cargo se entiende una mayor necesidad de conocimientos, experiencia y habilidades requeridos para desempeñar adecuadamente el puesto.

2.- Criterio de responsabilidad

Se trata de puestos de trabajo que su desempeño lleva consigo una especial responsabilidad.

Esta responsabilidad en unos casos puede tener carácter penal, en otros por la gestión de fondos públicos, en otros por la gestión de los efectos provocados por su puesto, uso y custodia de bienes patrimoniales de elevada cuantía, o relaciones con organismos.

NIVEL MUY ALTO (+2): Responsabilidad Máxima Puestos con problemáticas derivadas de diferentes sectores cuyos errores pueden llevar aparejado el ilícito.

Creemos que es merecedor el nivel máximo de responsabilidad dentro del grupo de titulación

A1. Dada la casuística de sus funciones de Jefatura/dirección y la transversalidad de sus efectos, siendo competencias de gestión de personal. Hace imprescindible el requerimiento de la amplitud de la gestión con la que el puesto se enfrenta para integrar y armonizar recursos, actividades, funciones, grupos y objetivos distintos;

3.- Criterio de competencia

Se puede definir como el conjunto de derechos y facultades de un órgano administrativo o puesto de trabajo en relación con la distribución de competencias totales de la Administración en el conjunto de sus órganos o puestos de trabajo.

NIVEL ALTO (+1): Competencia ALTA. Puestos que requieren un nivel de competencia técnica y en organización alta, que requiere habilidades especiales y que tiene autonomía en e desempeño de su puesto. Actividades ejecutivas con bajo o nulo control externo.

Dado que se trata de un puesto que requiere un nivel de competencia técnica y en organización alta, cuyo resultado final tiene una amplia repercusión en las competencias del área y en las restantes unidades municipales.

4.- Criterio de mando

Se trata de la facultad de dar órdenes, como superior jerárquico, para la realización de tareas, ya sea del personal a su cargo, como de otro personal al que deba coordinar.

NIVEL ALTO (+1): Ostentando una jefatura, por ejercer mando directo de grupo reducido o amplio con mando intermedio de personas.

Tienen repercusión e influencia sobre terceros (por el ejercicio de la jefatura de una unidad con incidencia transversal en la organización) pero ello se valora en otros factores como pueda ser complejidad funcional o competencia). Así mismo, como el ya mencionado, mando directo sobre el personal de su unidad.

5.- Criterio de complejidad territorial y función

Se trata de puestos de trabajo con especial complejidad por el ámbito territorial en su desempeño, o por la complejidad funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

NIVEL ALTO (+1) Puestos que resuelven problemas técnicos y en organización muy altos, que requiere un nivel de habilidades máxima en varios sentidos (sociales, organizativas, técnicas, de respuesta...) en la resolución de problemas de amplia casuística y de máxima complejidad y que pueden afectar a la administración en general o más de un área. Cierta complejidad territorial.

La complejidad funcional proviene de las determinaciones anteriormente explicadas, por ser un puesto que resuelve problemas técnicos y de organización alta, de amplia casuística y de cierta complejidad que afecta a más de un área y/o a los ciudadanos/as.

CONCLUSIÓN: De la aplicación de los niveles de cada factor, tras una valoración objetiva y motivada, se desprende la valoración de un **nivel de destino propuesto de 26**. Así mismo se considera adecuado fijar el puesto con **1500puntos**."

SEXTO. En Junta de Gobierno de Local de fecha 8 de febrero de 2023 se aprobó la Oferta de Empleo Público Ordinaria 2023, cumpliendo con la tasa de reposición de efectivos, y en relación a la plaza vacante laboral L002, del Grupo I Subgrupo 1 se acordó realizar modificación a plaza de funcionario de carrera.

Por lo expuesto y salvo mejor criterio, procede que por el Ayuntamiento Pleno se apruebe, si así lo estima pertinente, aprobar la modificación de la plantilla de personal del Ayuntamiento de Almuñécar, amortizando la plaza ocupada por personal laboral (L002) que ha cesado el pasado año, y que a continuación se relaciona:

1.- Denominación de la plaza: Licenciado Derecho. Director RRHH y Organización Administrativa

Naturaleza: Laboral

Cese por jubilación el 3 de diciembre de 2022.

Motivo de la amortización: Por funcionarización de la plaza.

Plaza a crear la plaza de Jefe del Servicio de Recursos Humanos y Organización Administrativa, escala Administración Especial, Subescala Técnica, Grupo/ Subgrupo A1. Nivel de complemento de destino de 26 y Complemento Específico de 1500 puntos, mediante el sistema de concurso-oposición libre."

Así como **el informe de la interventora de fondos** de 15 de febrero de 2023, siguiente:

"INFORME DE CONTROL PERMANENTE PREVIO

Esta Intervención, en virtud de las atribuciones de control citadas y establecidas en el artículo 213 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y desarrolladas por el Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local; y en atención a las facultades recogidas en el artículo 4.1.b).2º del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, emito el siguiente

INFORME nº 149/2023

PRIMERO. El artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, establece que 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, esto es, la relación detallada por cuerpos, escalas, subescalas, clases y categorías en que se integran los funcionarios, el personal laboral y el eventual, y que ha de responder a los principios de racionalidad, economía y eficacia.

De conformidad con el artículo 126.2 del Texto Refundido de las Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, las plantillas podrán ser ampliadas en los siguientes supuestos:

- Cuando el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.
- Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.

De acuerdo con el apartado tercero de ese mismo artículo, la modificación de las plantillas durante la vigencia del Presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquel.

SEGUNDO. La legislación aplicable es la siguiente:

- El artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

- Los artículo 164 y 168.4 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.
- Artículo 126.3 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba al texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

TERCERO. Dado que tal y como se recoge tanto en la Providencia de Alcaldía como en el Informe emitido por la Técnico de Recursos Humanos, se pretende la amortización de una plaza de personal laboral al haberse producido el cese por jubilación de la misma, procediéndose a la creación de la plaza equivalente cambiando la naturaleza de la misma a funcionarial, por lo que se hace necesario proceder a una modificación de la plantilla vigente y, vista la necesidad de suprimir y crear la plaza indicada, así como la adecuación de la nueva plaza a los servicios o funciones que se vienen prestando, por parte de esta Intervención se considera procedente la presente modificación.

En particular, la propuesta informada por la Técnico de Recursos Humanos recoge la amortización de la siguiente plaza laboral que cesó el pasado 3 de diciembre de 2022 en la plantilla del Ayuntamiento de Almuñécar:

- Una plaza de naturaleza laboral de Licenciado en Derecho. Director RRHH y Organización Administrativa (L002).

Y, como consecuencia de lo anterior, aprobar la creación de la siguiente plaza de funcionario en la plantilla del Ayuntamiento de Almuñécar:

- Una plaza de funcionario de Jefe de Servicio de Recursos Humanos y Organización Administrativa, Escala Administración Especial, Subescala Técnica, Grupo A1, Nivel de complemento de destino 26 y Complemento Específico 1500 puntos, mediante sistema de concurso-oposición libre (F206).

CUARTO. De esta manera queda comprobado que la plantilla contiene todas las plazas que requieren de dotación presupuestaria por haber estado cubiertas durante el presente ejercicio y previstas en el presupuesto municipal.

QUINTO. Teniendo en cuenta los límites contenidos en la LPGE para el año 2023, se comprueba que la supresión y creación de las plazas que se pretende realizar se ajusta a lo dispuesto en dicha ley.

Asimismo, la modificación de la plantilla recoge la plaza que se pretende suprimir y la equivalente que se pretende crear debidamente clasificada y reservada a funcionarios en el presente caso, estableciendo su dependencia orgánica, la escala, subescala, clase o categoría y grupo de titulación a que pertenece, denominación de la plaza, número de plaza y que se encuentra vacante.

SEXTO. Así las cosas y en vista de la documentación que obra en el expediente, esta intervención ha comprobado que la tramitación del mismo reúnen las previsiones que la normativa establece, con las observaciones planteadas en el apartado anterior.

De igual forma se ha comprobado que la modificación de la plantilla se propone al órgano competente para ello, esto es, el Pleno.

Siendo el resultado del control permanente previo del expediente:
Favorable.”

Vista la propuesta de acuerdo contenida en el Dictamen de la Comisión Informativa de Interior de 20.02.2023, el Ayuntamiento Pleno por unanimidad de los asistentes, acordó:

Primero: En el marco de autoorganización del Ayuntamiento como motivación a la misma, aprobar inicialmente la modificación de la plantilla municipal mediante la creación de una nueva plaza funcional, Jefe del Servicio de Recursos Humanos y Organización Administrativa, escala Administración Especial, Subescala Técnica, Grupo/ Subgrupo A1. Nivel de complemento de destino de 26 y Complemento Específico de 1500 puntos, mediante el sistema de concurso- oposición libre (F206).

Segundo: Amortizar una plaza de naturaleza laboral de Licenciado en Derecho, Director de RRHH y OOAA (L002).

Tercero: Exponer al público, previo anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia por 15 días, durante los cuales los interesados podrán examinarlos y presentar reclamaciones ante el Pleno.

La modificación se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

Cuarto: A la vista de las reclamaciones presentadas e informadas éstas, en su caso, el Pleno de la Corporación aprobará definitivamente la modificación de la plantilla, de acuerdo con el artículo 22.2.i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

El acuerdo de modificación de la plantilla de personal se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y además, de conformidad con el artículo 129.3 del Texto Refundido de las Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, el acuerdo se comunicará a la Administración del Estado y a la Comunidad Autónoma respectiva dentro del plazo de treinta días desde su aprobación.

9º.- Expediente 1898/2023; Creación de Centro de Día para mayores.

Por la Concejala Delegada de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Escuelas Infantiles, se da cuenta de propuesta sobre la creación de un centro de día para mayores en Almuñécar, siguiente:

Las necesidades socio demográficas actuales, con un envejecimiento de la población acentuado, una mayor esperanza de vida, la necesidad de conciliación ante el aumento de la longevidad, nos dirigen a la articulación de recursos que den respuesta a las necesidades de las personas mayores y sin olvidar a otro colectivo que también va en aumento por las mismas razones y que igualmente, es preciso ofrecer recursos acordes a sus necesidades, como son las personas adultas con discapacidad.

Por ello, se ha apostado por la creación de un Centro de Día para personas mayores como un espacio para ofrecer atención integral durante el periodo diurno con el objetivo de mantener o mejorar el mayor nivel posible de autonomía personal en personas en situación de dependencia o discapacidad, mediante programas y terapias adaptadas a la situación específica de cada persona. Este servicio está orientado a optimizar la calidad de vida tanto de la persona en situación de dependencia como de su entorno socio-familiar, favoreciendo la permanencia en su medio habitual.

Según informes técnicos de fecha 21/11/2021, se pone de manifiesto la necesidad e idoneidad de la creación de un Centro de Día para personas mayores para atender la demanda de los Servicios de Centro de Día tras la puesta en marcha de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre.

Asimismo la Ley 9/2016, de 27 de diciembre de Servicios Sociales de Andalucía, cita en la Disposición Final Segunda la estructura de Centro de Día para Mayores como Servicios Sociales especializados, definiéndolo como instrumentos para la atención a las personas mayores dirigidos a

posibilita su integración social, que habrán de estructurarse en los ámbitos más próximos a la ciudadanía, evitando situaciones de desarraigo.

La existencia de un Centro de Día en Almuñécar, requería una ubicación céntrica, cercana a los recursos básicos y accesibles en su totalidad, sin barreras arquitectónicas en su interior ni en el acceso a sus dependencias, procediendo a la contratación del arrendamiento de un bien inmueble idóneo para la implantación de un Centro de Día para personas en situación de dependencia, talleres para mayores y/o dependientes y otras necesidades de infraestructura de colectivos vulnerables.

Con fecha 06/10/2022, se ha solicitado ante el Servicio de Gestión de Servicios Sociales, dependiente de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, Autorización Previa de Creación de Centro de Día para Mayores, requiriendo entre otros los siguientes documentos:

- Al tratarse de persona jurídica, copia de las certificaciones de los acuerdos adoptado por los órganos competentes de la misma, en relación a la creación, modificación o traslado del Servicio o Centro.
- Documento acreditativo de la propiedad o del derecho de utilización del inmueble afectado.

Vista la propuesta de acuerdo contenida en el Dictamen de la Comisión Informativa de Interior de 20.02.2023, el Ayuntamiento Pleno con once votos a favor de los Concejales de los Grupos Popular, Más Costa Tropical, Ciudadanos y Adelante-IU-Podemos, y diez abstenciones de los Concejales de los Grupos Convergencia Andaluza y Socialista, acordó:

PRIMERO. La creación del Centro de Día para Mayores de Almuñécar. El establecimiento del servicio público se iniciará a la entrada en vigor de la Ordenanza que regule el mismo.

SEGUNDO. Dar traslado del presente acuerdo al organismo competente para la obtención de la Autorización Previa.

10º.- Expediente 2040/2023; Moción Institucional, manifiesto realizado con motivo del 8M, Día Internacional de las Mujeres.

Se da cuenta de moción conjunta presentada por los portavoces de los Grupos Municipales de Almuñécar, siguiente:

“LOS GRUPOS MUNICIPALES: Convergencia Andaluza, Partido Popular, Partido Socialista, Ciudadanos, Más Costa Tropical, y Adelante, Izquierda Unida-Podemos, que conforman la Corporación del Ayuntamiento de Almuñécar, con **CON MOTIVO DE LA CONMEMORACIÓN DEL 8 DE MARZO, DÍA INTERNACIONAL DE LA**

MUJER, la Corporación Municipal del Ayuntamiento de Almuñécar se adhiere al manifiesto aprobado por la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) y elevan a Pleno la siguiente Moción Institucional:

Han sido muchos los avances conseguidos, pero persisten las desigualdades, la discriminación y la violencia a las mujeres por el hecho de serlo, ante este hecho no caben tibiezas y no es entendible ser neutrales.

El 8 de marzo fue proclamado el Día Internacional por los Derechos de la Mujer por la Organización de las Naciones Unidas en 1975. Desde entonces, es un día de celebración por los avances que hemos conseguido a lo largo de la historia y de reivindicación por lo que nos queda por alcanzar en materia de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

Es indudable que España es referente en materia de igualdad, nuestro marco normativo es ejemplo para muchos países que nos reconocen la firme defensa de los derechos de las mujeres situándonos a la cabeza en el Índice Europeo de Igualdad de Género.

Este año nos convoca la necesidad de afianzar todos los avances conseguidos dejando de lado el ruido que pretenden hacer algunos sectores al sentirse amenazados en sus privilegios adquiridos en la sociedad machista con unos valores donde el papel de la mujer en general y a lo largo de la historia ha sido ignorado e infravalorado.

No debemos olvidar los colectivos vulnerables donde las mujeres se encuentran en situaciones de discriminación múltiple: por ser mujeres y por tener una discapacidad, ser de una raza o etnia concreta, tener una determinada edad o vivir y trabajar fuera de las grandes ciudades o núcleos de población.

En este sentido tenemos en cuenta a las mujeres del mundo rural y su papel fundamental en el desarrollo de actuaciones relacionadas con la lucha contra la despoblación y el reto demográfico.

En el aspecto laboral, viendo los datos de los diferentes indicadores como trabajo a tiempo parcial, salarial, sectores productivos, carrera profesional etc., las condiciones de trabajo de las mujeres son peores que las de los hombres, teniendo poca presencia en determinados sectores profesionales y en cargos de dirección empresarial.

Hasta hace unos años el pensamiento generalizado era que la violencia contra las mujeres era consecuencia de actitudes individuales y del ámbito privado. Gracias a los avances conquistados y a la mayor visibilización y sensibilidad por parte de la sociedad se ha conseguido situarla en el centro de las preocupaciones, con categoría de problema social, con la obligación de dar respuesta inmediata desde los poderes públicos. Las violencias de género constituyen la cara más oscura de la desigualdad.

Desde el ámbito local debemos seguir con el compromiso de construir una sociedad igualitaria, que garantice los derechos de todas las personas, así como la participación activa en la vida local.

Estos compromisos se deben plasmar en el diseño y gestión de unas políticas locales que conviertan a nuestras sociedades en motores de transformación. Es por ello que el Ayuntamiento de Almuñécar nos unimos a los Gobiernos locales reunidos en la FEMP, y nos adherimos a esta Declaración que propone:

- Intensificar los esfuerzos en el desarrollo de políticas encaminadas a fomentar el empleo, el empoderamiento y la educación para la igualdad de oportunidades.
- Incorporar la perspectiva de género en toda la actividad local y establecer una coordinación adecuada entre las diversas áreas de los gobiernos locales. Actualizar los sistemas y protocolos de actuación en el desarrollo de las políticas de igualdad en coordinación con todas las entidades implicadas.
- Plantear sistemas de recopilación de datos desagregados para comprender y abordar las desigualdades de género para que, de su análisis, podamos ofrecer una respuesta apropiada y eficaz
- Ampliar el sistema de atención a las víctimas de todas las formas de violencia machista contra las mujeres en el marco de nuestras competencias, avanzando en la mejora de los sistemas de detección temprana, situando en el centro de todas las medidas los derechos de las víctimas y su empoderamiento, y atendiendo al reconocimiento al derecho de reparación de las víctimas.
- Sumarnos e invitar a toda la Ciudadanía a participar en los actos organizados con motivo del 8M, así como aquellas acciones e iniciativas que reivindicquen la igualdad y contra la violencia contra las mujeres”.

El Ayuntamiento Pleno, por unanimidad, acordó adherirse al Manifiesto Institucional de referencia.

11º.- Resoluciones de la Alcaldía.

Se da cuenta de Resoluciones dictadas por la Alcaldía en el ejercicio de sus competencias, núm. 0237 de 23.01.2023 a la núm. 0718 de 17.02.2023, de lo que se da por enterado el Ayuntamiento Pleno.

MOCIONES DE URGENCIA.-

Antes de pasar el turno de ruegos y preguntas, el Sr. Presidente pregunta si algún grupo político desea someter a la consideración del Pleno por razones de urgencia, algún asunto no comprendido en el orden del día, sometiéndose la siguiente:

Urgencia 1) Expediente 2236/2023; Moción Grupo Municipal Convergencia Andaluza solicitando la declaración de zona catastrófica.

Pasada a votación la urgencia, se rechaza por diez votos a favor de los Concejales de los Grupos Convergencia Andaluza y Socialista, ocho abstenciones de los Concejales de los Grupos Popular y Ciudadanos, y tres votos en contra de los Concejales de los Grupos Más Costa Tropical y Adelante-IU-Podemos.

MOCIÓN

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y JUSTIFICACIÓN DE LA URGENCIA:

La grave situación en que se encuentra nuestra agricultura, motivada por la falta de agua, la salinización de los acuíferos y el injustificable

retraso en la ejecución de las canalizaciones desde el Guadalfeo, ha llevado en primer lugar a una drástica disminución de la producción agrícola y de la renta de nuestros agricultores, ocasionando la pérdida de numerosas plantaciones de tropicales y ahora amenaza con la desaparición de más del 60% de las 3500 hectáreas de regadío.

Se trata pues de una situación de emergencia que requiere una respuesta seria, ágil y eficaz de todas las administraciones públicas, especialmente el Gobierno de España y la Junta de Andalucía, en apoyo de nuestros agricultores.

PROPUESTA DE ACUERDO:

PRIMERO.- Solicitar la declaración de zona catastrófica.

SEGUNDO.- Solicitar a las administraciones públicas del Estado y la Junta de Andalucía la adopción de medidas de apoyo económico para solventar la pérdida de renta de nuestros agricultores y los daños producidos en las plantaciones.

TERCERO.- Solicitar al ministerio de hacienda que gestione con las entidades financieras una moratoria de los créditos bancarios para los agricultores afectados.

CUARTO.- Bonificar el pago del IBI de las fincas rústicas para el año 2023.

Urgencia 2) Expediente 2197/2023; Moción de Alcaldía para solicitar los espigones para proteger nuestras playas.

Pasada a votación la urgencia, se aprueba por mayoría de trece votos a favor de los Concejales de los Grupos Popular y Convergencia Andaluza, siete abstenciones de los Concejales de los Grupos Ciudadanos, Más Costa Tropical y Socialista, y un voto en contra del Concejal del Grupo Municipal Adelante-IU-Podemos.

MOCIÓN

Atendiendo a la reivindicación de la asociación de empresarios de las playas de la Costa Tropical de Granada, se presenta esta moción a Pleno, dada la importancia de los espigones para proteger nuestras playas

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

Después de lo que estamos viviendo en nuestras playas con un temporal tras otro destrozándolas, la asociación de empresarios de las playas de la Costa Tropical de Granada nos traslada que siguen esperando a que el Gobierno de España, o el Ministerio para la Transición Ecológica o la Dirección General de Costas, responsables del Medio Marino les dé una respuesta y les digan que van a hacer para frenar el deterioro del litoral granadino.

Se les indica que hay dinero de los Fondos Europeos, hay proyecto de Protección del Litoral de la Costa Tropical, presentado y aprobado en 2016, pero sin embargo siguen a la espera de que se comiencen a aprobar y ejecutar proyectos, temiéndose que los dirigentes políticos de este país estén mirando para otro lado e ignoran a la Costa Tropical porque para ellos debemos ser ciudadanos de segunda, o porque, probablemente, prefieran apoyar e invertir el dinero de los Next Generation en otro lugar más interesante o con más rédito político.

Los Empresarios de las Playas de la Costa Tropical de Granada nos trasladan que han perdido la confianza y la paciencia, llevan años pidiendo los Espigones, les han prometido soluciones en varias ocasiones que nunca han llegado, e indican que lamentablemente, para los gobernantes de este país las playas parecen no ser lo importantes que son para el sector turístico, al menos las de Granada. Ahora vuelven a estar destrozadas de nuevo. Igual que en otras ocasiones la arena desaparece y todo queda erosionado.

Llevamos más de tres décadas pidiendo los espigones para proteger nuestras playas y eso es ya demasiado tiempo. En noviembre de 2021 el Secretario de Estado, Hugo Morán, se reunía con los empresarios de nuestras playas para anunciarles que algunos de los proyectos de los espigones estarían aprobados en 2022 y se ejecutarían a lo largo de 2023 con cargo a los fondos Nex Generation.

A fecha de hoy, ni hay proyectos, ni hay respuestas, y el compromiso adquirido con la Costa Tropical y con nuestros empresarios se ha olvidado por completo mientras el mar se traga nuestras playas.

Hoy, a poco de comenzar la temporada turística, a poco de la Semana Santa y a poco del verano, desde la Asociación de Chiringuitos y Empresarios de Playas de la Costa Tropical de Granada se dirigen a sus gobernantes para que los ayuden.

PROPUESTA DE ACUERDO:

Primero: Mostrar el apoyo a la denuncia de la Asociación de Chiringuitos y Empresarios de Playas de la Costa Tropical de Granada.

Segundo: Solicitar al Gobierno de España los espigones necesarios para la protección de nuestras playas.

Vista la moción de Alcaldía, el Ayuntamiento Pleno con veinte votos a favor de los Concejales de los Grupos Popular, Más Costa Tropical, Ciudadanos, Socialista y Convergencia Andaluza, y una abstención del Grupo Municipal Adelante-IU-Podemos, acordó:

Primero: Mostrar el apoyo a la denuncia de la Asociación de Chiringuitos y Empresarios de Playas de la Costa Tropical de Granada.

Segundo: Solicitar al Gobierno de España los espigones necesarios para la protección de nuestras playas.

12°.- Ruegos y preguntas.

Se plantean varios ruegos y preguntas por los diferentes grupos políticos, los cuales se recogen en el video-acta de la sesión.

No habiendo asuntos de que tratar, el Sr. Presidente levantó la sesión siendo las dieciocho horas cuarenta y seis minutos, de lo que yo, la Secretaria, certifico.