

ACTA SESIÓN ORDINARIA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL DE 16.07.2025

En el municipio de Almuñécar, y en la Sala de Juntas, siendo las nueve horas del día dieciséis de julio de dos mil veinticinco, se reúne la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria, primera convocatoria bajo la presidencia del Sr. Alcalde *Juan José Ruíz Joya* y los concejales designados miembros de la Junta de Gobierno Local, D^a M^a *Carmen Reinoso Herrero*, D^a. *Beatriz González Orce*, D. *Alberto Manuel García Gilabert*, D. *Luis Francisco Aragón Olivares* y D. *Francisco Javier García Fernández* asistidos por la Secretaria accidental D^a. *Susana Muñoz Aguilar* y por la Interventora Accidental D^a. *Silvia Justo González*.

No asisten de forma justificada los concejales designados miembros de la Junta de Gobierno Local D. *Rafael Caballero Jiménez* y D. *Francisco Miguel Rodríguez Rodríguez*.

También asisten los corporativos D. *Carlos Enrique Ferrón Calabuig*, D^a *María Lucía González López* y D^a *María del Carmen Martín Orce*.

Previo la comprobación de quórum, por la Presidencia se abre la sesión, iniciando la discusión y votación de los asuntos integrantes del Orden del día.

ORDEN DEL DÍA

- 1º.- Aprobación del acta de la sesión ordinaria de 09.07.2025....2
- 2º.- Aprobación del acta de la sesión extraordinaria de 11.07.2025.....2
- 3º.- Expediente 7029/2025; propuesta de acuerdo relativa a la aprobación de las bases para la adjudicación de puestos vacantes en el mercadillo que tiene lugar los viernes, entre comerciantes con autorización en vigor.....2
- 4º.- Expediente 8083/2025; propuesta relativa a cambio de vehículo auto-taxi adscrito a la licencia n.º22 a instancia de A.J.V.....7
- 5º.- Expediente 5914/2025; propuesta de acuerdo relativa a la aportación municipal al Programa Ciudades sin Drogas 2025.....9
- 6º.- Expediente 4971/2022; propuesta de acuerdo relativa a la renuncia a ayuda concedida en el marco del proyecto "Implementación de soluciones tecnológicas para la elaboración de paquetes turísticos e impulso de comercio local".....10
- 7º.- Expediente 7449/2025; propuesta de acuerdo para la aprobación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Almuñécar para el periodo 2025-2027.....13
- 8º.- Expediente 12011/2023; propuesta de aprobación del proyecto de obra Conservación y mejora de pavimentos en Paseo San Cristóbal

Y Paseo de Las Flores actualmente paseo Miguel Ángel Blanco....	36
9°.- Expediente 7081/2020; propuesta de acuerdo para la aprobación del Convenio de colaboración con la Secretaría de Estado de Seguridad para la incorporación del Cuerpo de Policía Local al Sistema de Seguimiento Integral de los Casos de Violencia de Género, Sistema VIOGEN año 2025.....	38
10°.- Ruegos y preguntas.....	48

1°.- Aprobación del acta de la sesión ordinaria de 09.07.2025.

Se da cuenta del borrador de referencia siendo aprobada el acta por unanimidad de los asistentes.

2°.- Aprobación del acta de la sesión extraordinaria de 11.07.2025.

Se da cuenta del borrador de referencia siendo aprobada el acta por unanimidad de los asistentes.

3°.- Expediente 7029/2025; propuesta de acuerdo relativa a la aprobación de las bases para la adjudicación de puestos vacantes en el mercadillo que tiene lugar los viernes, entre comerciantes con autorización en vigor.

Se da cuenta de la propuesta de acuerdo del Concejal Delegado de Urbanismo, Ingeniería, Infraestructuras y Actividades, siguiente:

Vista la numerosa cantidad de solicitudes de comerciantes ambulantes del Mercadillo de los Viernes de Almuñécar para el cambio de ubicación de sus puestos y existiendo en la actualidad un total de 16 puestos vacantes en dicho mercadillo **se proponen para su aprobación a la Junta de Gobierno Local el siguiente acuerdo:**

PRIMERO. Aprobar las bases de la convocatoria para la adjudicación de puestos vacantes en el mercadillo de los viernes de Almuñécar entre comerciantes con autorización en vigor.

SEGUNDO. Convocar el procedimiento para su adjudicación.

TERCERO. Publicar el anuncio de la convocatoria en el tablón de anuncios y en la sede electrónica del Ayuntamiento.

BASES REGULADORAS DE LA CONVOCATORIA PARA LA ADJUDICACIÓN DE PUESTOS VACANTES EN MERCADILLO DE LOS VIERNES DE ALMUÑÉCAR ENTRE COMERCIANTES CON AUTORIZACIÓN EN VIGOR PARA EL EJERCICIO DEL COMERCIO AMBULANTE

Vista la numerosa cantidad de solicitudes de comerciantes ambulantes del Mercadillo de los Viernes de Almuñécar para el cambio de ubicación de sus puestos y existiendo en la actualidad un total de dieciocho puestos vacantes en dicho mercadillo se proponen para su aprobación por la Junta de Gobierno Local las siguientes bases que regirán la convocatoria para la adjudicación de tales puestos.



CLÁUSULA PRIMERA. Objeto

Constituye el objeto de las presentes bases la adjudicación, entre los comerciantes ambulantes del Mercadillo de los Viernes de Almuñécar con autorización en vigor en la fecha de publicación de la convocatoria, de los puestos vacantes en dicho Mercadillo con el fin de que, todos aquellos interesados en un cambio en la ubicación de sus respectivos puestos tengan la posibilidad de llevarla a cabo.

CLÁUSULA SEGUNDA. Ubicación de los puestos:

PUESTO 058

PUESTO 122

PUESTO 175

PUESTO 088

PUESTO 125

PUESTO 179

PUESTO 090

PUESTO 140

PUESTO 184

PUESTO 091

PUESTO 145

PUESTO 190

PUESTO 109

PUESTO 147

PUESTO 197

PUESTO 119

CLÁUSULA TERCERA. Características de los puestos

La venta ambulante se realizará en puestos o instalaciones con las características recogidas en la Ordenanza Municipal Reguladora del Comercio Ambulante.

CLÁUSULA CUARTA. Requisitos de los solicitantes

De acuerdo con las presentes bases, podrán optar al cambio de puesto, las personas físicas y jurídicas que acrediten previamente:

a) Ser comerciante ambulante en el Mercadillo de los Viernes de Almuñécar con autorización en vigor.



b) Estar al corriente de pago de la Tasa por ocupación de la vía pública los días de mercado. En este caso, la existencia de fraccionamientos de pago o solicitudes de los mismos se considerará deuda con la Hacienda Municipal.

CLÁUSULA QUINTA. Presentación de Solicitudes

6.1 Plazo y lugar.

El plazo de presentación de solicitudes será de diez (10) días hábiles, a contar desde el siguiente al de la publicación de la convocatoria en el Tablón de Anuncios Municipal. No se admitirá solicitud de autorización para la venta ambulante con anterioridad o posterioridad a las fechas establecidas al efecto.

Cada interesado deberá incluir en la solicitud la relación de puestos a los que opte ordenados por orden de preferencia de mayor a menor. Sólo se podrá participar en esta convocatoria para los puestos que se indiquen en la solicitud.

Las solicitudes, junto con la documentación preceptiva, deberán ser presentadas en el Registro General del Ayuntamiento o por cualquiera de los medios previstos en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo establecido.

Una vez publicado el anuncio de la convocatoria, el resto de actos relacionados con el proceso de adjudicación se publicarán en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

6.2 Solicitudes.

En la solicitud se hará constar lo siguiente:

- a) Nombre y apellidos o, en su caso, razón social del solicitante, así como domicilio.
- b) Número de NIF, o CIF, en su caso, o documento acreditativo análogo expedido al prestador en el Estado miembro de la Unión Europea.
- c) Número de puesto que el interesado tiene en la actualidad.
- d) Relación de puestos solicitados ordenados por orden de preferencia de mayor a menor.

El orden de preferencia indicado no supondrá derecho alguno sobre los puestos.

Además de hacer constar los datos mencionados en el apartado anterior, la presentación de la solicitud requerirá a los prestadores la firma de una declaración responsable, en la que manifiesten, al menos, lo siguiente:

- a) El cumplimiento de los requisitos para ejercer la actividad de venta ambulante o no sedentaria.



- b) Que el prestador está en posesión de la documentación que así lo acredite a partir del inicio de la actividad.
- c) Mantener su cumplimiento durante el plazo de vigencia de la autorización.
- d) No haber sido sancionado por comisión de falta muy grave en el ejercicio de su actividad en los dos años anteriores.

6.3 Subsanación.

Si la solicitud no reúne los requisitos exigidos en los apartados anteriores, se requerirá a los interesados mediante anuncio publicado en el tablón de anuncios municipal para que en el plazo máximo de 5 días subsanen la falta o acompañe los documentos preceptivos de su solicitud.

Tendrá la consideración de defecto no subsanable la solicitud extemporánea.

CLÁUSULA SEXTA. Criterios de Adjudicación

A fin de garantizar la transparencia e imparcialidad en la adjudicación de los puestos, así como la rapidez en la tramitación del procedimiento los criterios para la adjudicación de los puestos serán los siguientes:

- En primer lugar, se procederá a la adjudicación directa de aquellos puestos que hayan sido solicitados exclusivamente por una única persona solicitante.
- Una vez adjudicados directamente los puestos con un único solicitante, se realizará un sorteo público entre el resto de comerciantes interesados para determinar el orden de prelación para la adjudicación del resto de puestos.
- Según el orden resultante del sorteo anterior, se irán adjudicando a cada comerciante el primer puesto disponible que figure en su relación de preferencias y que no haya sido adjudicado.
- Una vez finalizado el proceso, en caso de existencia de puestos vacantes, dichos puestos quedarán desiertos.
- Cualquier empate no previsto en estas normas se resolverá mediante sorteo específico entre los comerciantes afectados.

CLÁUSULA SÉPTIMA. Adjudicación de las Autorizaciones

8.1 Instrucción.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, se llevará a cabo la valoración de las mismas y la comprobación del cumplimiento de los requisitos exigidos por los Servicios municipales.

8.2. Resolución.



Valoradas las solicitudes, los Servicios Técnicos elevarán una propuesta de resolución a la Junta de Gobierno Local para la adopción del acuerdo oportuno, que se publicará en la sede electrónica y en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento.

El plazo máximo para resolver será de tres meses a contar desde el día siguiente al término del plazo para la presentación de solicitudes. Transcurrido el plazo sin haberse notificado la resolución, las personas interesadas podrán entender desestimada su solicitud.

8.3 Presentación de documentación.

Una vez concedida la autorización municipal, el adjudicatario deberá aportar en el plazo máximo de 10 días, la siguiente documentación:

- Dos Fotografías tamaño carné del titular y/o personas autorizadas.

La falta de presentación de la documentación anteriormente descrita en plazo, se entenderá como renuncia al puesto adjudicado quedando el puesto vacante.

CLÁUSULA OCTAVA. Obligaciones de los Adjudicatarios

Sin perjuicio de las obligaciones derivadas de la normativa vigente en materia de defensa de usuarios y consumidores, las personas titulares de autorizaciones municipales para el ejercicio de la venta ambulante vendrán obligados a cumplir los requisitos recogidos en la Ordenanza Municipal del Comercio Ambulante y en la normativa reguladora de la materia.

CLÁUSULA NOVENA. Vigencia de las Autorizaciones

La vigencia de las autorizaciones para el ejercicio de la venta ambulante será la misma que la de la autorización que ya tenían en el puesto anterior.

CLÁUSULA DÉCIMA. Recursos Administrativos y Jurisdiccionales

La presente convocatoria, que pone fin a la vía administrativa, puede ser recurrida, potestativamente, en los plazos y términos previstos en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o directamente mediante la interposición de recurso contencioso administrativo (artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso Administrativa).

Vista la documentación obrante en el expediente y la propuesta del Concejal Delegado, la Junta de Gobierno Local, por unanimidad de los asistentes, acuerda:



PRIMERO. Aprobar las bases de la convocatoria para la adjudicación de puestos vacantes en el mercadillo de los viernes de Almuñécar entre comerciantes con autorización en vigor.

SEGUNDO. Convocar el procedimiento para su adjudicación.

TERCERO. Publicar el anuncio de la convocatoria en el tablón de anuncios y en la sede electrónica del Ayuntamiento.

4º.- Expediente 8083/2025; propuesta relativa a cambio de vehículo auto-taxi adscrito a la licencia n.º22 a instancia de A.J.V.

Se da cuenta de la propuesta de acuerdo del Concejal Delegado de Deportes, Medio Rural, Tráfico y Transportes, siguiente:

PROPUESTA DEL CONCEJAL DELEGADO DE DEPORTES, MEDIO RURAL, TRÁFICO Y TRANSPORTES.

Visto registro de entrada 2025-E-RE-7721 con fecha 23 de junio de 2025 realizado por D. XXXX CON DNI: XXXX por el que solicita cambio de vehículo adscrito a Licencia de taxi nº 22, del vehículo DACIA LODGY con matrícula XXXX, al nuevo vehículo SKODA SUPER B con matrícula XXXX.

Visto informe favorable emitido por la Jefatura de la Policía Local con fecha 01 de julio de 2025 cuyo contenido adopta el siguiente tenor literal:

“ Que por parte del que suscribe **INFORMA** que el día de hoy el vehículo ha sido sometido a inspección ocular cumpliendo con los requisitos establecido en la ley vigente en materia de Taxis , resultado esta **FAVORABLE** , para su tramitación. ”

A la JGL, se propone la adopción del siguiente,

ACUERDO

PRIMERO. Conceder lo solicitado, adscribiendo a la licencia de taxi nº22 propiedad de D. XXXX con D.N.I. XXXX, el vehículo SKODA SUPER B con matrícula XXXX, y dándose de baja la bonificación al vehículo DACIA LODGY con matrícula XXXX.

SEGUNDO. Dar traslado al Departamento de Rentas para girar la tasa correspondiente.

TERCERO. Notificar al interesado el presente acuerdo.

Vista la documentación obrante en el expediente y la propuesta del Concejal Delegado, la Junta de Gobierno Local, por unanimidad de los asistentes, acuerda:



PRIMERO. Conceder lo solicitado, adscribiendo a la licencia de taxi nº22 propiedad de D. XXXX con D.N.I. XXXX, el vehículo SKODA SUPER B con matrícula XXXX, y dándose de baja la bonificación al vehículo DACIA LODGY con matrícula XXXX.

SEGUNDO. Dar traslado al Departamento de Rentas para girar la tasa correspondiente.

TERCERO. Notificar al interesado el presente acuerdo.

5º.- Expediente 5914/2025; propuesta de acuerdo relativa a la aportación municipal al Programa Ciudades sin Drogas 2025.

Se da cuenta de la propuesta de acuerdo de la Concejal Delegada de Servicios Sociales, Igualdad y Educación Infantil, siguiente:

M^a CARMEN REINOSO HERRERO, CONCEJAL - DELEGADA DE SERVICIOS SOCIALES, IGUALDAD Y EDUCACIÓN INFANTIL, DA CUENTA A LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL de la Propuesta Provisional de Resolución de concesión de subvenciones para el desarrollo de programas de prevención comunitaria de las adicciones "Ciudades ante las Drogas", ejercicio 2025.

La financiación de este programa se establece con un porcentaje del 50% por parte de cada una de las Administraciones, siendo la cantidad propuesta por la Junta de Andalucía de 13.185,33 euros, para el desarrollo de las actividades previstas en la memoria del programa, siendo el compromiso del Ayuntamiento aportar al programa la misma cuantía de subvención.

Por todo lo expuesto se solicita a la Junta de Gobierno local:

1. Aprobar la aportación municipal al Programa Ciudades ante las Drogas 2025 por importe de 13.185,33 €
2. Emitir el certificado del acuerdo correspondiente para adjuntar a la documentación aceptación/reformulación de la subvención.
3. Dar cuenta del acuerdo a los Departamentos de Intervención y de Servicios Sociales para su conocimiento y control.

Vista la documentación obrante en el expediente y la propuesta de la Concejal Delegada, la Junta de Gobierno Local, por unanimidad de los asistentes, acuerda:

PRIMERO. Aprobar la aportación municipal al Programa Ciudades ante las Drogas 2025 por importe de 13.185,33 €

SEGUNDO. Emitir el certificado del acuerdo correspondiente para adjuntar a la documentación aceptación/reformulación de la subvención.



TERCERO. Dar cuenta del acuerdo a los Departamentos de Intervención y de Servicios Sociales para su conocimiento y control.

6º.- Expediente 4971/2022; propuesta de acuerdo relativa a la renuncia a ayuda concedida en el marco del proyecto "Implementación de soluciones tecnológicas para la elaboración de paquetes turísticos e impulso de comercio local".

Se da cuenta de la propuesta de acuerdo de la Concejal Delegada de Hacienda, Fomento y Empleo y Turismo, siguiente:

INFORME PROPUESTA DE NO EJECUCIÓN Y REINTEGRO VOLUNTARIO DE LA SUBVENCIÓN TUR-DTIS2022-100

TITULARIDAD: Ayuntamiento de Almuñécar (CIF: P1801800B)

ÁREA RESPONSABLE: Área de Turismo

N.º EXPEDIENTE: TUR-DTIS2022-100

DENOMINACIÓN DEL PROYECTO: "Implementación de soluciones tecnológicas para la elaboración de paquetes turísticos e impulso del comercio local"

IMPORTE TOTAL DE LA SUBVENCIÓN CONCEDIDA: 58.660,80 €

FECHA DE INGRESO: abril de 2024

Beatriz González Orce, Concejal Delegada de Hacienda, Fomento y Empleo y Turismo, en relación al expediente tramitado para la solicitud de Ayudas para la transformación digital y modernización de las entidades locales que forman parte de la Red de Destinos Turísticos Inteligentes en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) del proyecto denominado "IMPLEMENTACIÓN DE SOLUCIONES TECNOLÓGICAS PARA LA ELABORACIÓN DE PAQUETES TURÍSTICOS E IMPULSO DEL COMERCIO LOCAL", al amparo de la Orden ICT/1527/2021, de 30 de diciembre de 2021 del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, (BOE núm. 10 de fecha 12/01/2022) y la convocatoria publicada en el BOE núm 113 de fecha 12 de mayo de 2022 y visto informe emitido por Felipe Puertas Ramírez, Director de Turismo de fecha 08/07/2025

ANTECEDENTES

Mediante Resolución de la Secretaría de Estado de Turismo de fecha 12 de diciembre de 2023, se concedió al Ayuntamiento de Almuñécar una ayuda en régimen de concurrencia competitiva por importe de 58.660,80 €, en el marco de la convocatoria 2021 del programa de digitalización de destinos turísticos integrantes de la Red DTI, financiado con fondos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (Next Generation EU).

El objeto del proyecto, conforme a la memoria descriptiva presentada, era la implantación de soluciones digitales orientadas a



la creación de paquetes turísticos y a la dinamización del comercio local, mediante distintas actuaciones tecnológicas: diseño de website store, motor de reservas, CRM, dashboard de gestión, APP, etc.

HECHOS

No obstante, la concesión de la ayuda y la recepción del importe anteriormente citado, el proyecto no ha sido ejecutado en ninguno de sus componentes. No se han realizado gastos imputables ni se han iniciado actuaciones materiales ni contractuales.

MOTIVACIÓN DE LA NO EJECUCIÓN

Se identifican dos causas justificadas y sobrevenidas que explican la decisión municipal de no ejecutar el proyecto subvencionado:

- . Desvinculación estratégica de la Asociación de Comercio Local

Tras comunicarse a dicha asociación la viabilidad y aprobación del proyecto, esta entidad manifestó por escrito que la iniciativa no se alineaba con sus prioridades estratégicas ni respondía a sus necesidades actuales, centradas en otras líneas de actuación. Esta falta de implicación, fundamental para el desarrollo de una parte relevante del proyecto (difusión comercial, catálogo de productos, implicación en APP y CRM), supone una pérdida de legitimidad operativa y de oportunidad para la ejecución prevista.

- . Disponibilidad de funcionalidades gratuitas en la web turística municipal

Desde el lanzamiento de la nueva web oficial de turismo del municipio en 2021, se han ido incorporando progresivamente herramientas digitales que cubren de forma funcional y eficiente los objetivos de paquetización, reserva y promoción de experiencias turísticas, sin coste adicional para la institución. En consecuencia, la ejecución de las actuaciones previstas en el proyecto habría supuesto una duplicidad tecnológica innecesaria y un uso ineficiente de los recursos públicos, máxime al tratarse de una ayuda cofinanciada que exigía una aportación municipal del 40 % del presupuesto total (39.098,40 €).

INFORME PROPUESTA DE REINTEGRO

A la JGL, se propone la adopción del siguiente,

ACUERDO

Dado el incumplimiento de la finalidad del proyecto y en aras de salvaguardar los principios de buena gestión financiera, eficiencia y responsabilidad institucional, se propone formalmente:

PRIMERO.- Acordar de forma expresa la renuncia a la ayuda concedida, con carácter irrevocable.



SEGUNDO.- Proceder al reintegro voluntario del importe ingresado (58.660,80 €), en la cuenta y mediante el procedimiento indicado por el órgano concedente, junto con los pertinentes intereses de demora generados.

TERCERO.- Elevar la presente propuesta para su ratificación por la Junta de Gobierno Local y su remisión a la Subdirección General de Cooperación y Competitividad Turística del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo y a los Servicios Económicos para su tramitación.

Vista la documentación obrante en el expediente y la propuesta de la Concejal Delegada, la Junta de Gobierno Local, por unanimidad de los asistentes, acuerda:

PRIMERO.- Renunciar de forma expresa a la ayuda concedida, con carácter irrevocable.

SEGUNDO.- Proceder al reintegro voluntario del importe ingresado (58.660,80 €), en la cuenta y mediante el procedimiento indicado por el órgano concedente, junto con los pertinentes intereses de demora generados.

TERCERO.- Elevar la presente propuesta para su ratificación por la Junta de Gobierno Local y su remisión a la Subdirección General de Cooperación y Competitividad Turística del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo y a los Servicios Económicos para su tramitación.

7º.- Expediente 7449/2025; propuesta de acuerdo para la aprobación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Almuñécar para el periodo 2025-2027.

Se da cuenta de la propuesta de acuerdo de la Concejal Delegada de Recursos Humanos y Organización Administrativa, Asesoría Jurídica, Seguridad y Participación Ciudadana, siguiente:

Vista la necesidad de dotar a esta Corporación de un Plan de Ordenación de los Recursos Humanos (PORH) que permita afrontar de manera planificada y estructurada los principales retos que presenta la plantilla municipal en el horizonte temporal 2025-2027.

Resultando de aplicación lo dispuesto en el artículo 69 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, así como el artículo 90 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, y, con carácter supletorio, lo previsto en los artículos 106 y siguientes del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia de función pública, régimen local y ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Visto el acuerdo adoptado por unanimidad de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación, en sesión celebrada el día 17 de junio de 2025, por el que se aprueba la propuesta de Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Almuñécar.



Considerando que el contenido del PORH no incorpora medidas de ejecución inmediata con impacto económico directo, ni comporta la modificación de la plantilla presupuestaria ni de la Relación de Puestos de Trabajo, configurándose como un instrumento técnico de planificación organizativa y programación estratégica, orientado a la definición de líneas de actuación y a la apertura de procesos de diálogo y negociación con la representación legal del personal, y sin perjuicio de que aquellos acuerdos y pactos que se celebren en ejecución del mismo deban ser aprobados por el Pleno municipal.

Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Almuñécar para el periodo 2025-2027.

ÍNDICE

1. EXPOSICIÓN MOTIVOS	3
2. NORMATIVA	4
3. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	5
3.1 Análisis inicial	5
3.2 Plantilla presupuestaria de personal funcionario	5
3.3 Plantilla presupuestaria de personal laboral	5
3.4 Distribución de la plantilla por edad	6
3.5 Distribución de la plantilla por sexo	7
3.6 Temporalidad	8
4. LINEAS DE ACTUACIÓN	10
4.1 Funcionarización personal laboral	10
4.2 Reclasificación puestos técnico superior	11
4.3 Reclasificación puestos SPEIS	12
4.4 Reclasificación puestos grupo E a C2	13
4.5 Planificación de las ofertas de empleo público	14
4.6 Reglamentación teletrabajo	15
4.7 Plan formación continua	16
4.8 Inicio actuaciones de revisión del acuerdo regulador y convenio colectivo del personal municipal	17
4.9 Inicio actuaciones de revisión RPT y VPT	18
5. IMPACTO ECONÓMICO	18
6. APROBACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN	19



1. EXPOSICIÓN MOTIVOS

La función pública se encuentra actualmente en una encrucijada decisiva, condicionada por diversos factores que están transformando de forma sustancial su marco jurídico, organizativo y funcional. Desde la entrada en vigor del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) en 2015, se han sucedido importantes reformas legislativas y organizativas que han repercutido de manera directa en la gestión de los recursos humanos en las administraciones públicas.

Entre los elementos más significativos de este proceso de transformación destacan los procesos extraordinarios de estabilización de empleo público, orientados a reducir la temporalidad y consolidar plazas estructurales ocupadas por personal interino. Asimismo, las recientes modificaciones del Estatuto de los Trabajadores han introducido criterios más estrictos en relación con la contratación temporal, que también inciden en el ámbito del empleo público.

A estos factores se suma un reto de enorme calado generacional: la jubilación masiva de empleados públicos, especialmente en la administración local. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) y de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), cerca del 60% de los empleados públicos se jubilarán en los próximos diez años, lo que requerirá una planificación adecuada para garantizar la correcta prestación de los servicios públicos.

Ante este contexto, se considera imprescindible afrontar este momento de especial trascendencia mediante la elaboración e implementación de un plan estratégico de recursos humanos, orientado a adecuar la estructura organizativa de la plantilla municipal a las exigencias actuales y futuras.

Para alcanzar los objetivos señalados, resulta imprescindible la adopción de medidas de gran alcance y profundidad, entre las que destaca la revisión y modificación integral de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT). La actual RPT, aprobada en el año 2002, se encuentra completamente desactualizada respecto a la realidad funcional, organizativa y normativa del Ayuntamiento. Aunque a lo largo de los años se han aprobado diversas modificaciones parciales, estas han sido puntuales, no sistemáticas, y no han permitido una adaptación coherente al crecimiento, los cambios competenciales y las nuevas necesidades del servicio público. Por tanto, se hace necesario retomar un proceso de negociación global, con el objetivo de dotar a esta Administración de un instrumento técnico y jurídico

plenamente alineado con la realidad actual del municipio y que integre las modificaciones llevadas a cabo.

En paralelo, también es prioritario abordar la revisión del Acuerdo Regulador del personal funcionario y del Convenio Colectivo del personal laboral, ambos vigentes desde el año 2015. Estos documentos, esenciales para ordenar las condiciones de trabajo, la carrera profesional y los derechos y deberes del personal, fueron elaborados con anterioridad a la entrada en vigor del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015. Desde entonces, se han producido múltiples reformas normativas y jurisprudenciales que afectan directamente a aspectos como la temporalidad, permisos y situaciones administrativas, procesos de movilidad, la evaluación del desempeño, la promoción interna o la negociación colectiva. La falta de actualización de estos textos genera inseguridad jurídica, rigideces organizativas y dificultades para una correcta gestión de los recursos humanos, así como una clara disonancia entre la normativa interna y el marco legal vigente.

Conscientes de la magnitud de esta tarea, el plan estratégico que se plantea no pretende resolver de inmediato la totalidad de los desafíos, sino que propone una metodología progresiva y ordenada, estructurada en líneas de actuación específicas y diferenciadas. Esta aproximación permitirá dividir los problemas en ámbitos más concretos y abordables, facilitando el diálogo, la participación y la construcción de consensos. A través de esta vía se prevé iniciar actuaciones inmediatas sobre cuestiones urgentes o de menor complejidad técnica, al tiempo que se sientan las bases para una negociación global y estructural que permita modernizar de forma profunda el marco de ordenación y gestión de la plantilla municipal.

2. NORMATIVA

Los Planes de Ordenación buscan racionalizar las estructuras administrativas, incidiendo en la Relación de Puestos de Trabajo y las Plantillas de empleados públicos. Reflejan la política de personal de la Corporación y deben ajustarse a principios de racionalidad, economía y eficiencia, conforme a la normativa de Régimen Local (art. 90 de la Ley 7/1985 y art. 126 del Real Decreto Legislativo 781/1986).

Los Planes de Ordenación de los Recursos Humanos (PORH) se fundamentan en el artículo 69 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015. Su objetivo es garantizar la eficacia en la prestación de servicios públicos y la eficiencia en el uso de recursos económicos, mediante una adecuada distribución, formación y movilidad del personal. Para ello, las Administraciones pueden aprobar planes que analicen las necesidades y disponibilidades de personal en cuanto a número, perfiles profesionales y niveles de cualificación.



Asimismo, la Ley 5/2023 de la Función Pública de Andalucía, vigente desde el 14 de diciembre de 2023, en su artículo 90, establece que el Consejo de Gobierno, previa negociación colectiva, podrá aprobar planes de ordenación de recursos humanos para el personal funcionario y laboral. Dichos planes deben optimizar la utilización de los recursos dentro de los límites presupuestarios y conforme a la política de personal. Aunque esta disposición afecta al Gobierno autonómico, también es relevante para la Administración Local, ya que el artículo 3.1.d) de la misma ley amplía su aplicación al personal de las entidades locales de Andalucía. La competencia sobre esta materia recae en el Pleno de la Corporación, conforme al artículo 33.1.f) de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Por otro lado, el Real Decreto Ley 6/2023, de aplicación a la Administración General del Estado, establece en sus artículos 106 y siguientes el contenido mínimo de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos. Define la planificación estratégica como herramienta fundamental para prever el empleo público, asegurar la idoneidad de los perfiles profesionales, gestionar el talento y fomentar el aprendizaje, la motivación y el desarrollo profesional, promoviendo además la igualdad y la no discriminación.

3. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

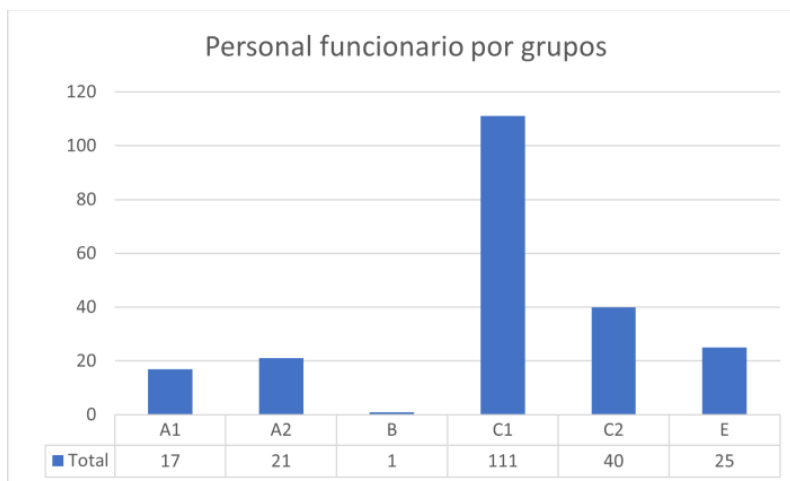
3.1 Análisis inicial

El punto de partida de este plan estratégico es un análisis del estado actual de la plantilla estructural del Ayuntamiento, que permite identificar los principales retos organizativos a los que se enfrenta.

Uno de los elementos más relevantes que se manifiesta desde las primeras fases de este estudio es la dualidad de regímenes jurídicos bajo los cuales presta servicio el personal municipal, donde se mantiene una diferenciación significativa entre el personal funcionario y el personal laboral, tanto en lo relativo a las condiciones de trabajo como a la estructura organizativa.

3.2 Plantilla presupuestaria de personal funcionario

La plantilla de personal funcionario está integrada actualmente por un total de 215 plazas, de las cuales el 51,62 % corresponde al subgrupo C1, lo que convierte a este en el colectivo más numeroso. Esta cifra pone de manifiesto una estructura claramente orientada hacia tareas de gestión administrativa, mientras que la presencia de personal técnico de los subgrupos A1 y A2 es notablemente reducida, representando conjuntamente tan solo un 17,68 % del total (7,91 % A1 y 9,77 % A2). Esta escasa proporción de personal técnico superior y medio limita la capacidad de la organización para abordar con solvencia funciones especializadas.



Por otro lado, el 11,63 % de las plazas aún pertenece al subgrupo E de agrupaciones profesionales, correspondiente a antiguos puestos de trabajo sin requerimiento de titulación, clasificados actualmente como grupo profesional residual conforme al Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

3.3 Plantilla presupuestaria de personal laboral

La plantilla de personal laboral, compuesta actualmente por un total de 68 plazas, presenta una estructura fuertemente centrada en funciones operativas y de oficios.



En concreto, el 42,65 % de las plazas corresponde al grupo IV.5, correspondiente a oficiales de primera de servicios, lo que lo convierte en el grupo más numeroso dentro del personal laboral. Asimismo, si se consideran conjuntamente las plazas clasificadas en los grupos IV.6 (oficiales de segunda) y V.1 (peones), y las plazas de encargados, se alcanza un total del 69,12 % de la plantilla laboral adscrita a puestos de mantenimiento y oficios. Esta

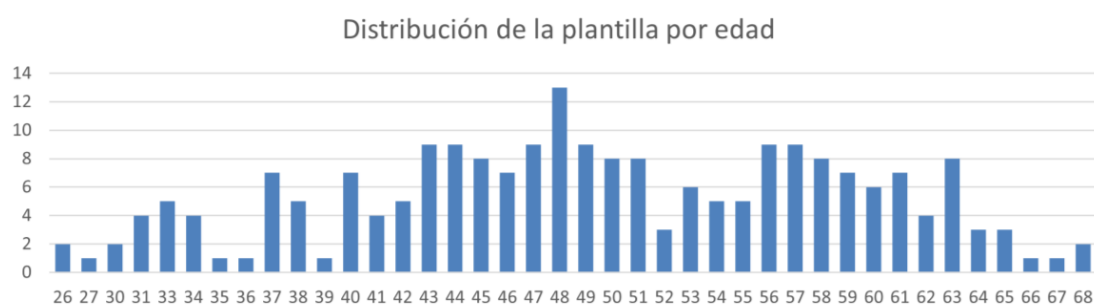
distribución pone de manifiesto el carácter eminentemente operativo de este colectivo, así como una escasa diversificación funcional.

Por contraste, la presencia de personal técnico en el ámbito laboral es muy limitada. Solo 15 plazas se encuentran clasificadas en las categorías I y II, consideradas como técnicas o de carácter especializado, y de ellas, 11 están adscritas al Área de Servicios Sociales, concentrando así la mayor parte de la capacidad técnica del colectivo laboral en un único ámbito de actuación.

3.4 Distribución de la plantilla por edad

La edad constituye un factor determinante tanto en la gestión de personal como en la previsión de necesidades organizativas a corto, medio y largo plazo. El promedio de edad del personal fijo o de carrera se sitúa en 49 años, 47 años para el personal funcionario y 52 años para el personal laboral, observando una edad mínima de 26 años y una edad máxima de 68.

Se evidencia que el grueso del personal se encuentra en tramos de edad intermedios-altos, reflejando una plantilla consolidada, con experiencia, pero también con claros signos de envejecimiento.



De manera más detallada, el grupo más numeroso de empleados se concentra entre los 45 y los 49 años, seguido muy de cerca por los tramos que abarcan de 50 a 59 años. En conjunto, más del 68 % de los trabajadores se sitúan entre los 40 y los 59 años, lo cual anticipa un volumen importante de jubilaciones en los próximos años.

Especial relevancia adquiere el dato referido al personal de 60 años o más, que representa un 13,6 % del total. Esto significa que uno de cada siete empleados ya se encuentra muy próximo a la edad de jubilación, lo que implica una presión inminente sobre la reposición de efectivos y la continuidad de determinados servicios. Si bien esta situación no es exclusiva de este Ayuntamiento, sí requiere de una actuación específica dentro del marco del Plan de Ordenación. Considerando que la edad de jubilación ordinaria en el régimen general y la posibilidad de jubilación anticipada para los miembros de la Policía Local; con carácter general, entre los años 2025 y 2030 podrían acogerse a la jubilación los empleados nacidos entre 1958 y 1964 en el régimen general, y entre 1964 y 1970 en el caso de la Policía Local. Sobre esta base, aproximadamente 42 empleados municipales de carrera o fijos cumplirían, al menos, con el requisito de edad para jubilarse dentro del período descrito.

Cabe señalar que esta previsión no contempla posibles solicitudes de prórroga en el servicio activo, así como condiciones particulares de cotización que pudieran permitir la jubilación en un momento anterior o posterior al estimado, por lo que el resultado final podría ser muy distinto al esperado y requerirá un análisis más detallado y la colaboración del personal municipal en su elaboración.

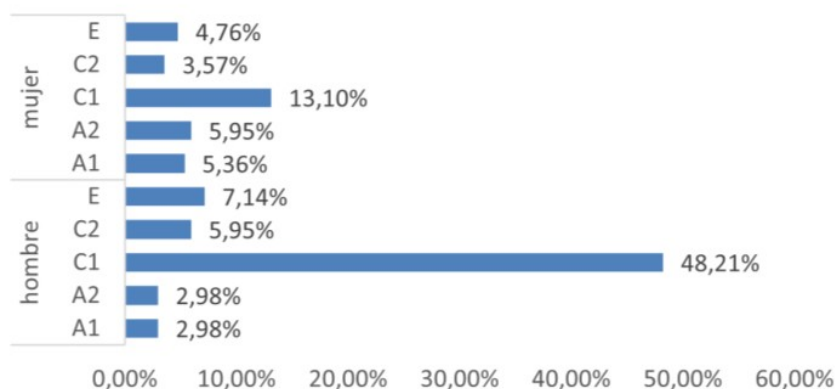
3.5 Distribución de la plantilla por sexo

En cuanto a la distribución de la plantilla por sexo, en el caso del personal funcionario de carrera, el 67,26 % son hombres, mientras que el 32,74 % corresponde a mujeres. Esta disparidad se acentúa aún más en el personal laboral fijo, donde la proporción es 75 % hombres y 25% de mujeres.

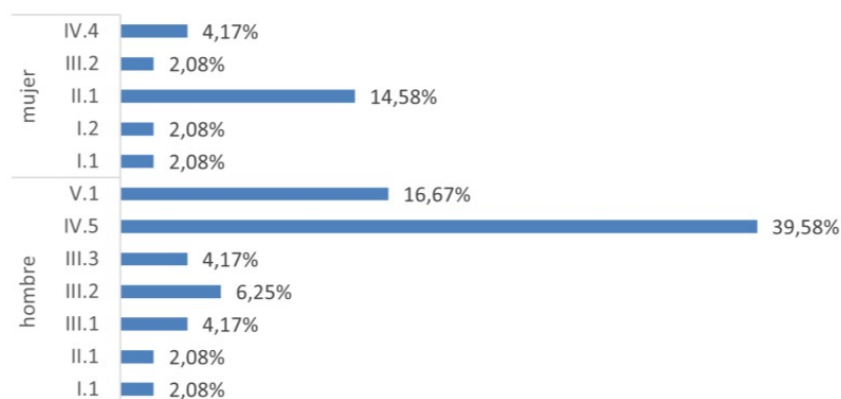
Resulta especialmente llamativo cómo esta diferenciación de género se manifiesta de manera significativa en dos áreas específicas. Por un lado, el Área de Mantenimiento, donde la plantilla está conformada exclusivamente por hombres, lo que refleja la persistencia de ciertos roles de género en determinadas ocupaciones. Por otro, el Área de Servicios Sociales, donde únicamente desempeñan funciones mujeres, evidenciando una tendencia histórica de feminización en este ámbito.

Examinando la distribución por sexo y grupos, observamos que existe una mayor presencia de mujeres en puestos técnicos y de responsabilidad de los subgrupos A1 y A2. Del total de personal de carrera de la entidad, un 11,31% son mujeres en puestos de estas categorías, frente a un 5,96% de hombres.

Distribución por sexos y subgrupos



Esta tendencia se acentúa en el caso del personal laboral, donde la mayor parte de los puestos de los grupos II y I son ocupados por mujeres, un 18,74% del total de personal laboral fijo frente a un 4,16% de hombres.



3.6 Temporalidad

En los últimos años, la legislación estatal ha impulsado diversas medidas orientadas a reducir de manera significativa la temporalidad en el empleo público, en cumplimiento de las directrices marcadas por la Unión Europea y los compromisos adquiridos por el Estado en materia de estabilidad laboral. En este contexto, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, ha supuesto un punto de inflexión, al establecer mecanismos extraordinarios de estabilización de empleo y exigir a las Administraciones Públicas un control más riguroso sobre el uso de nombramientos y contrataciones temporales, con el objetivo de alcanzar una tasa de temporalidad estructural inferior al 8%.

En el caso de nuestro Ayuntamiento, la situación de temporalidad refleja un grado significativo de interinidad y vacantes tanto en la plantilla de personal funcionario como en la de personal laboral, si bien se han adoptado medidas concretas para su progresiva reducción mediante ofertas de empleo público y procesos de estabilización en curso.

En lo que respecta al personal funcionario, se contabilizan un total de sesenta y nueve plazas vacantes en la plantilla, de las cuales nueve han concluido ya su correspondiente proceso selectivo y otras ocho se encuentran actualmente en desarrollo. De estas vacantes, veintiséis están siendo desempeñadas por personal interino, lo que permite garantizar la continuidad del servicio público en tanto se resuelven los procedimientos de provisión definitiva.

Por su parte, en relación con el personal laboral, de las sesenta y ocho plazas existentes en plantilla, veintisiete se encuentran vacantes, de las cuales treinta y una se encuentran ocupadas por personal temporal. De estas vacantes, siete ya han concluido su proceso selectivo.

Además de las cifras de interinidad ofrecidas, según los datos consolidados de 2024, se nombraron o contrataron un total de veintidós personas por acumulación de tareas o circunstancias de la producción, trece en régimen administrativo y nueve laborales.

Así, la tasa de temporalidad se refiere a la proporción de personal temporal respecto al total de personal en activo con independencia de que la persona trabajadora esté ocupando una plaza estructural o esté contratado por necesidades coyunturales. Por ello se debe calcular sobre el total de personal en activo, no sobre el total de plazas existentes en la plantilla orgánica.

En el numerador (personal temporal) se debe incluir tanto a funcionarios interinos como a personal laboral temporal e indefinido no fijo y personal interino o temporal por acumulación de tareas o circunstancias de la producción. En el denominador (personal en activo) se incluye tanto al personal fijo o de carrera como al personal temporal de cualquier tipo, es decir, todas las plazas efectivamente ocupadas (no incluye plazas vacantes sin cubrir).

$$\text{Tasa de temporalidad} = \frac{\text{Nº de empleados temporales}}{\text{Nº total de empleados ocupando plazas}} \times 100$$

En base a los datos disponibles y conforme a los criterios establecidos por la normativa vigente –en particular, los recogidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público–, la tasa de temporalidad global del Ayuntamiento de Almuñécar se sitúa actualmente en torno al 37%, una cifra notablemente superior al umbral máximo del 8% fijado por dicha norma como límite para la temporalidad estructural en las Administraciones Públicas.

Este indicador general refleja una realidad desigual entre los distintos colectivos que conforman la plantilla municipal. En el caso del personal funcionario, la tasa de temporalidad se estima en aproximadamente un 23%, un valor aún elevado, pero considerablemente inferior al del personal laboral que presenta una mayor concentración de empleo temporal, alcanzando una tasa en torno al 72%, debido fundamentalmente a la significativa presencia de personal indefinido no fijo, que a efectos estadísticos se considera también como personal temporal. Esta alta proporción de temporalidad contrasta con el reducido número de trabajadores laborales con carácter fijo, que asciende únicamente a 19 efectivos, lo que condiciona de manera notable el balance global del Ayuntamiento.

En relación con lo anterior, resulta relevante examinar la evolución de las ofertas de empleo público, pudiendo observarse una ejecución progresiva y sostenida en los últimos años, lo que refuerza la tendencia hacia la normalización de la situación del personal municipal:



- La oferta de empleo público correspondiente al ejercicio 2022 incluyó un total de 19 plazas, de las cuales 11 han finalizado ya su proceso selectivo, lo que representa un grado de ejecución del 57,89% por ciento. Además, 5 plazas más se encuentran en fase de desarrollo, lo que permite anticipar una ejecución completa en un corto plazo de tiempo.
- La oferta correspondiente a 2023 incluyó 13 plazas, con un grado de ejecución algo superior, ya que 9 de ellas han finalizado su proceso, alcanzando así un 69,23% por ciento, aunque cabe señalar que una de estas plazas quedó desierta.
- La oferta de 2024 contempló 27 plazas, de las cuales 18 han concluido ya su proceso y una más se encuentra en ejecución, lo que supone una ejecución del 66,67% por ciento.
- Por último, la oferta de empleo público correspondiente al año 2025, que incluye veintitrés plazas, fue publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada número ochenta y uno, de fecha dos de mayo de 2025, encontrándose íntegramente pendiente de ejecución al momento de redactarse el presente documento.

4. LINEAS DE ACTUACIÓN

Tal como se expuso en la introducción del presente Plan, se ha optado por una metodología progresiva, planificada y operativa, que permita abordar la ordenación de los recursos humanos municipales de forma eficaz y realista. Para ello, el plan se estructura en líneas de actuación específicas y diferenciadas, que permiten delimitar los distintos ámbitos de intervención en materias más concretas y abordables a corto y medio plazo, sin perjuicio de aquellas otras iniciativas de mayor calado o complejidad, cuya implementación podrá desarrollarse de manera gradual.

Todas las actuaciones previstas en el marco de este plan se desarrollarán de conformidad con la normativa vigente en materia de ordenación de recursos humanos, incluyendo, en su caso, los procedimientos de consulta, negociación o aprobación que correspondan en función del contenido y naturaleza de cada medida.

4.1 Funcionarización personal laboral

4.1.1 Justificación

En este Ayuntamiento existen áreas y servicios con dualidad de regímenes para puestos de trabajo similares o idénticos. Esta situación obedece a circunstancias históricas y organizativas propias de la evolución de las relaciones de empleo en el sector público local y no implica, per se, ningún incumplimiento normativo – artículos 15.c) Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública y 15.4 de la actual Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía –, si bien abre la posibilidad de valorar la homogeneización del régimen jurídico aplicable a dichos puestos, en aras de eliminar cualquier tipo de

desigualdad entre las personas empleadas de cada área y una gestión más eficiente, coherente y adaptada al marco normativo vigente.

Para ello se propone recurrir a un proceso de funcionarización del personal laboral fijo, el cual consistirá en un proceso restringido de acceso de este personal a cuerpos y escalas de la Administración en aquellos casos que desempeñen funciones propias de personal funcionario.

4.1.2 Medidas concretas

1) Identificación de puestos afectados: Realizar un análisis detallado de los puestos de trabajo de personal laboral fijo y determinar cuáles pueden ser objeto de funcionarización según la normativa vigente.

2) Evaluación de requisitos: Verificar que el personal laboral fijo que desempeña funciones propias de personal funcionario cumple con los requisitos exigidos para la funcionarización, como la titulación necesaria.

3) Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y adaptación plantilla de personal: Adaptar la RPT del Ayuntamiento para reflejar la nueva estructura de personal y garantizar la coherencia organizativa, así como realizar las previsiones presupuestarias necesarias en la plantilla de personal.

4) Oferta de empleo público de funcionarización, bases y proceso selectivo: las plazas objeto de funcionarización se deben incluir en la oferta de empleo público por promoción interna específica y ser objeto de un proceso selectivo por concurso-oposición.

4.2 Reclasificación puestos técnico superior

4.2.1 Justificación

En el marco normativo vigente, el artículo 76 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, establece la clasificación del personal funcionario en distintos grupos, entre ellos el grupo B, al que se accede con la titulación de Técnico Superior.

Por su parte, la Disposición Transitoria Tercera del TRLEBEP regula la validez de los títulos universitarios oficiales anteriores a la entrada en vigor del Estatuto, permitiendo su utilización hasta la implantación definitiva de los nuevos títulos universitarios. En su apartado segundo, dicha disposición establece la integración transitoria de los antiguos grupos de clasificación con los nuevos definidos en el artículo 76, señalando expresamente que el Grupo B constituye una categoría nueva, sin correspondencia directa con los grupos del régimen anterior.

En el ámbito autonómico, la Ley 5/2023, de la Función Pública de Andalucía (LFPA), en su artículo 101, mantiene una clasificación

equivalente a la del TRLEBEP, indicando que el acceso al Grupo B exige estar en posesión del título de Técnico Superior.

Adicionalmente, el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materias como la función pública, el régimen local o el servicio público de justicia, establece en su disposición transitoria sexta los nuevos intervalos de niveles retributivos asignados a cada grupo o subgrupo de clasificación. En el caso del Grupo B, estos niveles oscilan entre el 18 y el 24. Esta clasificación resulta de aplicación a la administración local, conforme a lo dispuesto en el artículo 3.1 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se regula el régimen retributivo del personal funcionario de la Administración Local.

En consecuencia, resulta necesario proceder a la reclasificación de aquellas plazas y puestos actualmente encuadrados en el grupo C1 que requieren, para su desempeño, estar en posesión del título de Técnico Superior, integrándolos en el grupo B.

4.2.2 Medidas concretas

- 1) Identificación de puestos afectados:** Realizar un análisis de los puestos y determinar cuáles deben ser objeto de reclasificación según la normativa vigente.
- 2) Evaluación de requisitos:** Verificar que el personal que desempeña dichos puestos cumple con los requisitos exigidos de titulación.
- 3) Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y adaptación plantilla de personal:** Adaptar la RPT del Ayuntamiento para reflejar la nueva estructura de personal y garantizar la coherencia organizativa, así como realizar las previsiones presupuestarias necesarias en la plantilla de personal.
- 4) Oferta de empleo público, bases y proceso selectivo:** las plazas objeto de reclasificación se deben incluir en la oferta de empleo público por promoción interna vertical y ser objeto de un proceso selectivo por concurso-oposición.

4.3 Reclasificación puestos SPEIS

4.3.1 Justificación

La Ley 2/2023, de 15 de marzo, modifica la Ley 2/2002 de Gestión de Emergencias en Andalucía y establece la obligación de reclasificar al personal del Servicio de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento (SPEIS) en el subgrupo C1:

- La categoría de cabo (Subgrupos C1 o C2) se corresponde con la categoría de jefe o jefa de dotación.
- La categoría de bombero o bombera (Subgrupos C1 o C2) se corresponde con la categoría de bombero o bombera.



Para ello, las entidades locales dispondrán de un plazo de cuatro años, a partir de la entrada en vigor de la Ley – que finalizará el 10 de abril de 2027 – para su adaptación a las nuevas previsiones de los grupos y subgrupos previstas en los artículos 39 y 39 bis de la Ley 2/2002, de 11 de noviembre.

Con tal finalidad, se podrán realizar convocatorias de procesos selectivos de personal y adaptaciones de las correspondientes plantillas o relaciones de puestos de trabajo, teniendo en cuenta que para el acceso del Subgrupo C2 al C1 se estará a lo dispuesto en la disposición adicional vigésima segunda de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

El personal mantendrá su adscripción en su grupo o subgrupo de origen mientras no se produzca su acceso en los nuevos grupos o subgrupos de clasificación profesional. En ningún caso la equiparación a las nuevas categorías conllevará la adscripción a un grupo inferior al que pertenezca.

De conformidad con la D.T 3ª, la reclasificación de los grupos no implicará necesariamente incremento del gasto público ni modificación de las retribuciones totales anuales del personal afectado en el momento de la reclasificación, sin perjuicio de las negociaciones que pueda haber entre la representación sindical del funcionariado y las respectivas entidades locales, con sujeción, en todo caso, a los límites que con carácter básico, y por tanto vinculantes para todas las Administraciones públicas, establecen las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

A este efecto, el incremento de las retribuciones básicas podrá deducirse de sus retribuciones complementarias.

4.3.2 Medidas concretas

1) Identificación de puestos afectados: Realizar un análisis de los puestos y determinar cuáles deben ser objeto de reclasificación según la normativa vigente.

2) Evaluación de requisitos: Verificar que el personal que desempeña dichos puestos cumple con los requisitos exigidos.

3) Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y adaptación plantilla de personal: Adaptar la RPT del Ayuntamiento para reflejar la nueva estructura de personal y garantizar la coherencia organizativa, así como realizar las previsiones presupuestarias necesarias en la plantilla de personal.

4) Oferta de empleo público, bases y proceso selectivo: las plazas objeto de reclasificación se deben incluir en la oferta de empleo público por promoción interna vertical y ser objeto de un proceso selectivo por concurso-oposición.

4.4 Reclasificación puestos grupo E a C2

4.4.1 Justificación

Continuando con la necesidad de adaptar la estructura de personal al marco legal vigente y a la realidad organizativa de la administración pública actual, el grupo E, correspondiente a las antiguas agrupaciones profesionales que no requieren titulación, fue incorporado al ordenamiento con carácter transitorio tras la aprobación del Texto Refundido de la Ley Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, y su permanencia en las plantillas ha sido progresivamente desaconsejada desde distintos ámbitos normativos y técnicos.

El Texto Refundido de la Ley Estatuto Básico del Empleado Público, establece una clasificación de los cuerpos y escalas en función de la titulación exigida para el acceso, en la que se incluyen los grupos A1, A2, B, C1 y C2. El grupo E se mantiene exclusivamente con carácter residual, como una disposición transitoria dirigida al personal que ya ocupaba esos puestos antes de la entrada en vigor del Estatuto, pero no se reconoce de manera explícita su continuidad como estructura estable dentro del sistema de función pública.

Por todo ello, se considera necesario y oportuno proceder al estudio de la posibilidad de reclasificación de estos puestos al subgrupo C2, que constituye hoy el nivel mínimo reconocido de empleo público con exigencia de titulación básica. Esta medida permitirá dotar de coherencia al sistema de clasificación del personal, eliminar situaciones disfuncionales heredadas del marco normativo anterior y ofrecer al personal afectado un encuadre profesional más justo, acorde con las exigencias actuales de la Administración Pública.

4.4.2 Medidas concretas

- 1) Identificación de puestos afectados:** Realizar un análisis de los puestos y determinar cuáles deben ser objeto de reclasificación según la normativa vigente.
- 2) Evaluación de requisitos:** Verificar que el personal que desempeña dichos puestos cumple con los requisitos exigidos.
- 3) Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y adaptación plantilla de personal:** Adaptar la RPT del Ayuntamiento para reflejar la nueva estructura de personal y garantizar la coherencia organizativa, así como realizar las previsiones presupuestarias necesarias en la plantilla de personal.
- 4) Oferta de empleo público, bases y proceso selectivo:** las plazas objeto de reclasificación se deben incluir en la oferta de empleo público por promoción interna vertical y ser objeto de un proceso selectivo por concurso-oposición.

4.5 Planificación de las ofertas de empleo público

4.5.1 Justificación

El artículo 70 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) establece que las necesidades de recursos humanos dotadas presupuestariamente, cuya cobertura requiera la incorporación de personal de nuevo ingreso, deben integrarse en la correspondiente Oferta de Empleo Público (OEP) o en otro instrumento similar de provisión de personal. Dicha OEP comporta la obligación de convocar los procesos selectivos correspondientes, con un plazo máximo de ejecución improrrogable de tres años desde su aprobación.

En este contexto, el principal desafío de las Ofertas de Empleo Público en los próximos ejercicios será responder de manera eficaz y planificada al relevo generacional derivado del elevado número de jubilaciones previstas. Este fenómeno implica no solo una pérdida significativa de efectivos, sino también la posible desaparición de conocimientos técnicos clave y la necesidad de incorporar perfiles profesionales adaptados a los nuevos retos de la administración pública.

Con esta línea de actuación se pretende diseñar una estrategia de planificación anticipada y coordinada de las OEP que permita afrontar de forma ordenada el relevo generacional en la plantilla, evite la pérdida de funcionalidad en servicios críticos por vacantes no cubiertas y garantice el cumplimiento de los plazos legales de ejecución.

De conformidad la Disposición adicional vigésima octava de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, para reducir al máximo el uso de personal interino o temporal, las convocatorias de pruebas selectivas incluirán hasta un 20% de plazas adicionales sobre las incluidas en la OEP. Estas plazas servirán para cubrir futuras vacantes dentro de los dos años siguientes, sin que puedan ser adjudicadas antes de que se determine la tasa de reposición del año en que se produzca la vacante, a fin de evitar exceder los límites establecidos.

Las plazas adicionales, que no serán objeto de cobertura con personal funcionario interino o laboral temporal, se cubrirán con las personas aspirantes que, sin formar parte de la relación definitiva de personas que los superan en su totalidad, hayan participado en los procesos selectivos que correspondan al cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional a que esté adscrita la vacante y, en el caso de que el sistema selectivo sea el de oposición o el de concurso-oposición, hayan superado los ejercicios de la fase de oposición, y en el caso de que el sistema selectivo sea el de concurso, hayan obtenido la puntuación mínima en la valoración de los méritos que al respecto establezcan las bases de la convocatoria. Estas personas serán nombradas personal funcionario de carrera o contratadas como personal laboral fijo, de acuerdo con

lo que corresponda, según su orden de prelación en el proceso selectivo, seguidamente a los inicialmente nombrados o contratados.

Estas plazas se descontarán de las OEP de los dos años siguientes, salvo que estén destinadas a nuevos servicios exigidos por norma estatal o autonómica.

4.5.2 Medidas concretas

- 1) **Identificación de los puestos afectados por jubilaciones previstas** a corto y medio plazo.
- 2) **Elaboración de un calendario plurianual de Ofertas de Empleo Público**, coordinado con las tasas de reposición permitida y con la capacidad presupuestaria.
- 3) **Evaluación anual del de ejecución de las OEP** y de los impactos organizativos derivados.

4.6 Reglamentación teletrabajo

4.6.1 Justificación

El Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, introdujo en el artículo 47 bis del Estatuto Básico del Empleado Público, que reconoce el teletrabajo como modalidad de trabajo en la administración cuando sea posible, con los principios de voluntariedad, reversibilidad y garantía de derechos. Este precepto establece que el teletrabajo se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

En cualquier caso, esta modalidad debe contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

Si bien nuestro Ayuntamiento no cuenta en la actualidad con un reglamento específico que regule esta modalidad de trabajo, resulta aconsejable y necesario iniciar los trámites para su regulación, con el objetivo de establecer un marco normativo claro que defina las condiciones, requisitos, procedimientos y garantías que deben observarse en su aplicación.

4.6.2 Medidas concretas

- 1) **Diagnóstico de puestos:** determinar qué puestos son susceptibles de funcionar bajo esta modalidad, garantizando una mejor organización del trabajo.
- 2) **Evaluación de medios tecnológicos disponibles:** el Estatuto Básico del Empleado Público determina que será la Administración quien proporcione y mantengan los medios tecnológicos necesarios para esta modalidad de trabajo, por lo que es necesario evaluar la

disponibilidad y adecuación de los mismos y el impacto económico que pueda suponer la implantación de este sistema.

3) Elaboración y negociación de un reglamento de teletrabajo: como paso previo a la regulación formal, será necesaria la negociación con los representantes de los empleados públicos y la redacción de un reglamento específico en el futuro como desarrollo normativo que incluya medidas organizativas, formativas y tecnológicas.

4) En su caso, implantación piloto y evaluación de resultados: para garantizar que esta modalidad contribuye a una mejor organización del trabajo.

4.7 Plan formación continua

4.7.1 Justificación

Los artículos 19 y 14 del Acuerdo Regulador del personal funcionario y del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Almuñécar establecen la creación de una Comisión Técnica de Formación, encargada de la elaboración de un Plan de Formación Anual, un Plan de Formación Continua y un Reglamento de Formación. Sin embargo, en los últimos ejercicios se han detectado dificultades operativas para elaborar anualmente dicho plan y coordinarlo eficazmente con las acciones formativas impulsadas a través de convenios y programas de colaboración con otras administraciones públicas, como las diputaciones provinciales, mancomunidad de municipios, la Junta de Andalucía o el INAP.

Con esta línea de actuación se busca diseñar e implementar un Plan de Formación Continua a medio-largo plazo, que permita anticipar las necesidades formativas de los planes de formación anuales para los distintos departamentos y perfiles profesionales, así como los procedimientos, normas de funcionamiento y criterios a seguir en su ejecución. Con ello se espera mejorar la coordinación con las acciones formativas externas y la planificación estratégica del desarrollo profesional del personal municipal.

4.7.2 Medidas concretas

1) Diagnóstico de necesidades formativas: elaboración participativa de un diagnóstico de necesidades formativas, por áreas y colectivos.

2) Diseño de un Plan de Formación Continua: con previsión de líneas prioritarias y recursos disponibles.

4.8 Inicio actuaciones de revisión del acuerdo regulador y convenio colectivo del personal municipal

4.8.1 Justificación

A diferencia de otras líneas de actuación incluidas en este Plan de Ordenación de Recursos Humanos, que pueden ser abordadas en el corto plazo, esta propuesta requiere una actuación de mayor calado por su complejidad y por el impacto que conlleva en la organización del personal. Se trata de iniciar un proceso de revisión y actualización del Acuerdo Regulador del personal funcionario y del Convenio Colectivo del personal la-boral del Ayuntamiento de Almuñécar, aprobados en el año 2015 y, por tanto, anteriores a la entrada en vigor del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015.

Desde entonces, la normativa en materia de función pública ha experimentado una evolución sustancial, tanto a nivel estatal como autonómico, introduciendo novedades que aún no han sido incorporadas a la normativa interna del Ayuntamiento, entre las que resulta importante destacar la posibilidad de implantar sistemas de evaluación del desempeño, regular la carrera profesional de los empleados públicos o una mejor previsión del sistema de promoción interna. También resulta necesario incorporar la experiencia adquirida en más de diez años de aplicación en cuestiones organizativas como la elaboración del calendario anual, cuadrantes y turnos y planificación.

Además, con el fin de promover la coherencia normativa entre ambos colectivos como una de las principales líneas del presente plan, será necesario evaluar de forma conjunta el contenido del Acuerdo Regulador y del Convenio Colectivo, con el fin de armonizar los derechos, deberes y condiciones laborales de ambos colectivos, y evitar divergencias que dificulten la gestión unificada de los recursos humanos.

4.8.2 Medidas concretas

- 1) Calendario de actuaciones:** establecer un calendario de trabajo con los representantes del personal municipal.
- 2) Diagnóstico inicial:** revisión integral del Acuerdo Regulador y del Convenio Colectivo actualmente vigentes e identificación de cláusulas desactualizadas o incompatibles con la normativa vigente.
- 3) Análisis de coherencia entre regímenes laboral y funcional:** revisión conjunta para armonizar derechos, deberes y condiciones laborales, e identificación

4.9 Inicio actuaciones de revisión RPT y VPT

4.9.1 Justificación

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) constituye el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, conforme a las necesidades de los servicios y a la estructura organizativa de cada entidad. Así lo establece el artículo 74 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que señala:

«Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de la Relación de Puestos de Trabajo u otros instrumentos organizativos similares, que comprenderán, al menos, la denominación, tipo de puesto, grupo de clasificación profesional, sistema de provisión y requisitos esenciales para su desempeño.»

En el caso del Ayuntamiento de Almuñécar, la vigente RPT data del año 2002, habiéndose producido desde entonces numerosos cambios en la estructura organizativa, en la normativa aplicable, los procedimientos administrativos y la naturaleza de las tareas que desarrollan los empleados públicos. Si bien se han llevado a cabo modificaciones parciales, la mayor parte de los puestos de trabajo no cuenta actualmente con una descripción actualizada de funciones, tareas y responsabilidades.

4.9.2 Medidas concretas

- 1) **Calendario de actuaciones:** establecer un calendario de trabajo de la Mesa Técnica de la RPT y VPT y establecer unos objetivos claros de revisión: actualización de funciones, adecuación de perfiles, etc.
- 2) **Recopilación y análisis de la información:** revisión documental de la RPT vigente y de la documentación ya elaborada por las distintas áreas en intentos precedentes de modificación de la RPT.
- 3) **Revisión funcional y propuesta de estructura organizativa:** definición de la estructura actualizada de áreas, departamentos y unidades e identificación de necesidades organizativas no cubiertas.

5. IMPACTO ECONÓMICO

De conformidad con el artículo 33.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que establece entre los principios de la negociación colectiva la legalidad y la cobertura presupuestaria, la aplicación de las medidas previstas en este Plan de Ordenación de Recursos Humanos deberá ajustarse en todo momento al marco económico y presupuestario vigente. En particular, deberá garantizarse el cumplimiento de los límites legales en materia de personal establecidos por la Ley de Presupuestos Generales del



Estado que se encuentre en vigor en el momento de su ejecución. Esto incluye, de forma especial, las disposiciones relativas a la tasa de reposición de efectivos, que condiciona el número máximo de plazas que pueden ofertarse mediante incorporación de nuevo personal, así como aquellas otras medidas excepcionales que puedan establecerse en el marco de políticas de estabilización del empleo público o de control del déficit.

Asimismo, todas las actuaciones derivadas del PORH deberán respetar las disponibilidades presupuestarias asignadas al capítulo I del presupuesto de gastos, relativo a personal. Esto implica que cualquier modificación de la estructura organizativa, creación de nuevos puestos, promoción interna, reestructuración funcional o incorporación de nuevos efectivos estará sujeta a la existencia de crédito suficiente, y deberá ser objeto de la correspondiente valoración económica por parte de los servicios competentes. En ningún caso se podrán adoptar medidas que comprometan la sostenibilidad financiera de la plantilla municipal ni que generen incrementos retributivos o de efectivos no previstos en el marco presupuestario vigente.

El impacto económico del PORH será evaluado con criterios de sostenibilidad, eficiencia y responsabilidad, de modo que las medidas que se implementen contribuyan a la mejora de la gestión de los recursos humanos sin comprometer la estabilidad presupuestaria del Ayuntamiento. La coordinación entre la planificación de personal y la programación económica será clave para garantizar el equilibrio entre las necesidades organizativas y los límites legales y financieros establecidos.

6. APROBACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

El presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Almuñécar ha sido elaborado conforme a lo previsto en el artículo 69 del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y de acuerdo con los principios de planificación, racionalización y eficiencia en la gestión de los recursos humanos del sector público.

Los acuerdos y pactos que se celebren en ejecución del presente PORH versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de este Ayuntamiento o que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba. Para su validez y eficacia será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos.

El PORH será aprobado mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local, previa consulta y participación de la representación legal del personal, y entrará en vigor al día siguiente de su aprobación, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027. No obstante, podrá ser objeto de revisión o actualización parcial si durante su vigencia se produjeran circunstancias organizativas, normativas o presupuestarias que así lo aconsejen.



A la JGL, se propone la adopción del siguiente,

ACUERDO

PRIMERO. Aprobar el Plan de Ordenación de Recursos Humanos 2025-2027 del Ayuntamiento de Almuñécar.

SEGUNDO. El Plan entrará en vigor al día siguiente de su aprobación, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027, sin perjuicio de las modificaciones que puedan acordarse, a través del oportuno procedimiento.

TERCERO. Proceder a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, para su conocimiento y efectos.

Vista la documentación obrante en el expediente y la propuesta de la Concejal Delegada, la Junta de Gobierno Local, por unanimidad de los asistentes, acuerda:

PRIMERO. Aprobar el Plan de Ordenación de Recursos Humanos 2025-2027 del Ayuntamiento de Almuñécar.

SEGUNDO. El Plan entrará en vigor al día siguiente de su aprobación, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027, sin perjuicio de las modificaciones que puedan acordarse, a través del oportuno procedimiento.

TERCERO. Proceder a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, para su conocimiento y efectos.

8º.- Expediente 12011/2023; propuesta de aprobación del proyecto de obra Conservación y mejora de pavimentos en Paseo San Cristóbal Y Paseo de Las Flores actualmente paseo Miguel Ángel Blanco.

Se da cuenta de la propuesta de acuerdo del Concejal Delegado de Obras Públicas, Mantenimiento, Proyectos Estratégicos y Juventud, siguiente:

Visto que la Diputación Provincial de Granada aprobó en sesión extraordinaria celebrada el día 14 de noviembre de 2023 la Convocatoria del Plan Provincial de Cooperación a las Obras y Servicios de competencia municipal (PPOYS) con carácter plurianual 2024-2027.

Visto que en sesión extraordinaria celebrada el día 11 de octubre de 2024, la Diputación Provincial adoptó Acuerdo de aprobación definitiva del PPOYS2024-2027.

Considerando que, se permitió a las entidades locales optar por actuaciones con indicación exclusiva de tipología apareciendo "por concretar" en la solicitud.



Se inicia de oficio el expediente de modificación del PPOYS 2024-2027 para la concreción de las actuaciones de la bianualidad 2026-2027, requiriendo la documentación siguiente:

1º-Solicitud, ANEXO 1 .

2º-Memoria descriptiva y valorada según ANEXO 2.

3º-Compromiso firme de aportación económica, conforme ANEXO 3.

4º-Certificado disponibilidad de terrenos precisos para la ejecución.

5º-Certificado de condiciones urbanísticas.

Abriendo un plazo de 20 días hábiles, contados a partir de la publicación de esta Resolución en el BOP de Granada.

Tras valoración por parte de este ayuntamiento, se pretende presentar el siguiente proyecto:

"CONSERVACIÓN Y MEJORA DE PAVIMENTOS EN PASEO DE SAN CRISTÓBAL-PASEO DE LAS FLORES (ACTUALMENTE PASEO MIGUEL ANGEL BLANCO)"

IMPORTE ASIGNACIÓN DIPUTACIÓN APORTACIÓN MUNICIPAL TOTAL INVERSIÓN

256.758,00 €

0

256.758,00 €

Se PROPONE A APROBACIÓN de la Junta de Gobierno Local.:

1º.- Aprobar el Proyecto de la obra " Conservación y mejora de pavimentos en el Pso. de San Cristóbal- Pso. de las Flores (actualmente Pso. Miguel Ángel Blanco ".

2º.- Ratificar el certificado de disponibilidad de terrenos conforme al proyecto finalmente redactado sin necesidad las autorizaciones administrativas, tal y como se refleja en el mismo.

3º.-Este acuerdo municipal de aprobación del proyecto produce los mismo efectos que la licencia urbanística.

4º.- Remisión a las áreas correspondientes para su tramitación.

Vista la documentación obrante en el expediente y la propuesta del Concejal Delegado, la Junta de Gobierno Local, por unanimidad de los asistentes, acuerda:

PRIMERO.- Aprobar el Proyecto de la obra " Conservación y mejora de pavimentos en el Pso. de San Cristóbal- Pso. de las Flores (actualmente Pso. Miguel Ángel Blanco ".

SEGUNDO.- Ratificar el certificado de disponibilidad de terrenos conforme al proyecto finalmente redactado sin necesidad las autorizaciones administrativas, tal y como se refleja en el mismo.



TERCERO.- Este acuerdo municipal de aprobación del proyecto produce los mismo efectos que la licencia urbanística.

CUARTA.- Remisión a las áreas correspondientes para su tramitación.

9°.- Expediente 7081/2020; propuesta de acuerdo para la aprobación del Convenio de colaboración con la Secretaría de Estado de Seguridad para la incorporación del Cuerpo de Policía Local al Sistema de Seguimiento Integral de los Casos de Violencia de Género, Sistema VIOGEN año 2025.

Se da cuenta de la propuesta de acuerdo de la Concejal Delegada de Recursos Humanos, Organización Administrativa, Asesoría Jurídica, Seguridad y Participación Ciudadana, siguiente:

Visto el borrador de convenio entre la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior y el Ayuntamiento de Almuñécar para la incorporación del Cuerpo de Policía Local al "Sistema de Seguimiento Integral de los Casos de Violencia de Género" (Sistema Viogén) de 2025 para los próximos 4 años.

Visto que el artículo 111 del texto refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, permite a las Entidades Locales concertar los contratos, pactos o condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios al interés público, al Ordenamiento Jurídico o a los principios de buena administración.

Considerando asimismo que el artículo 86.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, permite a las Administraciones Públicas celebrar acuerdos, pactos, convenios o contratos con personas tanto de Derecho público como privado, siempre que no sean contrarios al Ordenamiento Jurídico, ni versen sobre materias no susceptibles de transacción, y tengan por objeto satisfacer el interés público que tienen encomendado, con el alcance, efectos y régimen jurídico específico que en cada caso prevea la disposición que lo regule.

Visto que se ha sido redactado el correspondiente borrador Convenio de Colaboración y que constan así mismo:

1. Memoria justificativa del convenio de fecha 12 de Julio 2025, por parte de la jefa de la Policía Local y la Concejal Delegada de Recursos Humanos, Organización Administrativa, Asesoría Jurídica, Seguridad y Participación Ciudadana.
2. Informe Jurídico de Secretaría General de fecha 14 de Julio de 2025.
3. Informe de Fiscalización realizado por el Departamento de Intervención.



Considerando que la competencia para la aprobación del presente Convenio de Colaboración corresponde a la Alcaldía, de conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en concordancia con la Disposición Adicional Segunda de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, y siendo la función de la Junta de Gobierno Local la asistencia a la Alcaldía en sus atribuciones y competencias.

CONVENIO ENTRE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE SEGURIDAD Y EL AYUNTAMIENTO DE ALMUÑÉCAR PARA LA INCORPORACIÓN DEL CUERPO DE POLICÍA LOCAL AL "SISTEMA DE SEGUIMIENTO INTEGRAL DE LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO (Sistema VioGén)".

Madrid, a fecha

de firma electrónica

REUNIDOS

De una parte, Doña Ana María Calvo Sastre Secretaria de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior, nombrado por Real Decreto 435/2025, de 3 de junio al amparo de lo previsto en el artículo 62.2g) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y con domicilio a los efectos del presente convenio en la Calle Amador de los Ríos, 2, 28071 de Madrid.

Y de otra parte, D. Juan José Ruíz Joya, Alcalde del Ayuntamiento de Almuñécar (en adelante, el Ayuntamiento), nombrado por Pleno del Ayuntamiento de Almuñécar de fecha 17 de Junio de 2023, actuando en nombre y representación del mismo en virtud de las atribuciones que le confiere el artículo 21.a y b de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, con domicilio a los efectos del presente convenio en Plaza de la Constitución, nº 1, de Almuñécar (Granada)

Ambas partes, que actúan en razón de sus respectivos cargos, declaran que intervienen con capacidad legal necesaria y competencia suficiente para suscribir el presente convenio y, a tal efecto,



EXPONEN

Primero.- Que el artículo 149.1.29ª de la Constitución Española establece que el Estado tiene competencia exclusiva sobre la materia de seguridad pública.

Asimismo, el artículo 1.1 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, establece que la seguridad pública es competencia exclusiva del Estado, correspondiendo su mantenimiento al Gobierno de la Nación y, en concreto, al Ministerio del Interior.

No obstante lo anterior, el artículo 1.3 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, establece que las Corporaciones Locales participarán en el mantenimiento de la seguridad pública en los términos establecidos en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y en el marco de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo.

Segundo.- Que al Ministerio del Interior, según el artículo 1.1 del Real Decreto 207/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla su estructura orgánica básica, le corresponde la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de seguridad ciudadana; la promoción de las condiciones para el ejercicio de los derechos fundamentales, en particular, la libertad y seguridad personales, en los términos establecidos en la Constitución Española y en las leyes que los desarrollen; el mando superior y la dirección y coordinación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Tercero.- Que la Ley 7/1985, de 2 de abril, en su artículo 25, atribuye a los municipios, entre otras, como competencia propia, la policía local.

Asimismo, en su artículo 57, establece que la cooperación económica, técnica y administrativa entre la Administración local y las administraciones del Estado y de las Comunidades Autónomas, tanto en servicios locales como en asuntos de interés común, se desarrollará con carácter voluntario, bajo las formas y en los términos previstos en las leyes, pudiendo tener lugar, en todo caso, mediante los consorcios o los convenios administrativos que suscriban.

Cuarto.- Que las partes son conscientes de la gravedad y persistencia de las infracciones penales cometidas en el ámbito familiar, y más concretamente en el de la violencia de género, por ello consideran necesario profundizar en las medidas de protección a las víctimas, a través de una adecuada coordinación de las actuaciones entre la Administración General del Estado y de las Entidades Locales, con el fin de prevenir y evitar riesgos de nuevas agresiones.



En este contexto, resulta fundamental disponer de un registro con la información que permita realizar un seguimiento individualizado de las circunstancias de estas víctimas y de la evolución del riesgo en que se encuentren.

Quinto.- Que en consonancia con la necesidad expuesta de mejorar la eficacia en la protección de las víctimas y en desarrollo de los artículos 31 y 32.2 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el Acuerdo de Consejo de Ministros, de 15 de diciembre de 2006, aprobó el "Catálogo de medidas urgentes en la lucha contra la violencia de género".

Entre las medidas aprobadas se incluye la creación de una nueva base de datos común para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad que permita tener conocimiento permanente de las circunstancias de las víctimas para realizar una valoración del riesgo objetivo de sufrir nuevas agresiones y adoptar las medidas de protección adecuadas.

Sexto.- Que en cumplimiento de lo anterior, el Ministerio del Interior ha desarrollado una aplicación informática que da soporte al "Sistema de Seguimiento Integral de los casos de Violencia de Género", y que constituye un instrumento básico para:

a) Integrar la información policial, judicial y penitenciaria sobre dicho fenómeno y sus circunstancias, que posibilite y garantice el necesario seguimiento y coordinación de las actuaciones puestas en marcha para la protección de las víctimas.

b) Realizar la valoración del nivel de riesgo de nuevas agresiones, para graduar las respuestas y las medidas policiales de protección.

c) Proporcionar esta información a los diversos operadores que intervienen en la protección institucional.

Séptimo.- Que dado que la protección policial a las víctimas corresponde a todas las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad -estatales, autonómicas y locales-, en el ámbito de sus competencias, según establece el artículo 31 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, la integralidad del Sistema requiere la incorporación al mismo de todas ellas.

Por lo expuesto, las partes acuerdan suscribir el presente convenio que se regirá por las siguientes,

CLÁUSULAS

Primera.- Objeto del Convenio

El presente convenio tiene por objeto establecer la forma de colaboración entre la Secretaría de Estado de Seguridad y el Ayuntamiento para la adecuación de los mecanismos técnicos informáticos necesarios para que los miembros del Cuerpo de Policía Local de la Entidad Local que actúen en materia de Violencia de Género se incorporen al "Sistema de Seguimiento integral de los casos de Violencia de Género" del Ministerio del Interior.

Segunda.- Adecuación de los sistemas informáticos.

Los Servicios Técnicos del Ministerio de Interior y los del Ayuntamiento estudiarán conjuntamente los procedimientos necesarios para adecuar sus sistemas informáticos y permitir las conexiones necesarias, ejecutándolas cada uno en su ámbito competencial.

Tercera.- Compromisos que asume la Secretaría de Estado de Seguridad.

1. Promoverá y facilitará la organización de formaciones en el uso y funcionalidades del sistema VioGén, aportando las directrices, material y apoyo necesario, a solicitud de la Unidad de Coordinación de Violencia/Unidad de Violencia (UCV/UV) de la Delegación del Gobierno/Subdelegación del Gobierno, a la que corresponde impulsar la formación y especialización de todos los profesionales que intervienen en la ejecución del convenio, desde sus respectivos ámbitos de actuación, en las situaciones de violencia de género.

2. Establecerá los controles de seguridad oportunos en los accesos al Sistema y contará con un procedimiento de auditoría para garantizar el correcto uso del Sistema y acceso a la información alojada en este por parte de los usuarios del Cuerpo de Policía Local habilitados.

3. Podrá dar de baja a usuarios del Cuerpo de Policía Local que, habiendo sido habilitados para acceder al Sistema, no lo hayan hecho en un plazo superior a un año.

Cuarta.- Compromisos que asume el Ayuntamiento a través del Cuerpo de Policía Local.

1. Aplicar los Protocolos y procedimientos concretos en los supuestos de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, en los términos previstos en la Instrucción de la Secretaría de Estado de Seguridad que esté en vigor y que establezca el procedimiento de valoración y gestión policial del riesgo de violencia de género a través del Sistema VioGén, y con las necesarias adecuaciones derivadas de su ámbito competencial y conforme a los criterios establecidos en el modelo del procedimiento operativo establecido por la Secretaría de



Estado de Seguridad, en los términos que se acuerden con el Cuerpo Policial estatal competente en la demarcación”.

2. Formar y especializar a todos los miembros de los Cuerpos de Policía Local que intervienen, desde sus respectivos ámbitos de actuación, en las situaciones de violencia de género. Para ello el Ayuntamiento deberá recabar la colaboración del Cuerpo policial estatal competente en la demarcación, con el que el Cuerpo de Policía Local acordó el procedimiento operativo establecido en materia de violencia de género. En el marco de estas formaciones en situaciones de violencia de género, podrá solicitar el apoyo de la Unidad de Coordinación de Violencia/Unidad de Violencia (UCV/UV) de la Delegación del Gobierno/Subdelegación del Gobierno, a la que corresponde impulsar la formación y especialización de todos los profesionales que intervienen en la ejecución del convenio.

3. Solicitar a través del Administrador Territorial / General del Sistema VioGén, competente en la demarcación, que se habilite usuarios del Cuerpo de Policía Local, en funciones de violencia de género, para acceder al Sistema VioGén y desempeñar las funciones previstas en el procedimiento operativo en materia de violencia de género señalado en el apartado 1 de la cláusula cuarta.

4. Cualquier incidencia en la habilitación de usuarios deberá ser puesta en conocimiento de la Administración Central del Sistema VioGén a través del Administrador General de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, competente en su demarcación.

5. Facilitar a la Administración Central del Sistema VioGén una relación permanentemente actualizada de usuarios de dicha Policía Local debidamente identificados y autorizados para conectarse al Sistema y velar porque estos utilicen correctamente tanto sus claves de acceso como la información a la que accedan a través del Sistema.

6. Promocionar y estimular a los usuarios del Cuerpo de Policía Local habilitados en el acceso al Sistema, tanto en modo consulta, como mediante la introducción y/o actualización de datos significativos para la protección de las víctimas en el contexto de su ámbito territorial y competencial, según lo contenido en el precitado procedimiento operativo en materia de violencia de género acordado con el Cuerpo Policial Estatal y siguiendo las instrucciones de procedimiento recogidas en los Manuales de usuario y/o proporcionadas por la Administración Central VioGén.

Quinta.- Confidencialidad.

1. Las partes se comprometen a mantener en secreto todos los datos e informaciones facilitados por la otra parte y que sean concernientes a la ejecución del objeto del presente convenio. En particular, será considerado como información confidencial todo el saber hacer resultante de la ejecución del objeto del mismo, debiendo las partes mantener dicha información en reserva y secreto y no revelarla de



ninguna forma, total o parcialmente, a ninguna persona física o jurídica que no sea parte del convenio.

2. Esta obligación de confidencialidad seguirá vigente incluso después de la extinción de este convenio, sea cual sea la causa de dicha extinción.

Todo ello sin perjuicio del debido cumplimiento, por ambas partes, en atención a su propia naturaleza, de las obligaciones de publicidad y transparencia derivadas de normativa aplicable, en especial de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Sexta.- Protección de datos.

1. Las partes se obligan al cumplimiento de todo lo previsto en la Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, de protección de datos personales tratados para fines de prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales y, en lo que resulta aplicable el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento General de Protección de Datos), en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como cualquier otra norma de desarrollo y/o modificación de las anteriores que sea de obligado cumplimiento.

2. Las finalidades del tratamiento, en función del responsable y de cada una de las actuaciones que se deriven del presente instrumento, serán las recogidas en los artículos 11 y 13 de la Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo.

3. A estos efectos, las entidades firmantes del convenio tendrán la consideración de responsables de los tratamientos propios en los que se incorporen datos de carácter personal respectivamente recabados directa o indirectamente como consecuencia de este instrumento. El acceso a los datos por parte de una de las entidades al tratamiento de la otra parte, se realizará única y exclusivamente con la finalidad derivada del objeto del convenio. Los datos de carácter personal no serán cedidos ni comunicados a terceros, salvo cuando se cedan a otros organismos o Administraciones Públicas conforme a lo previsto legalmente.

En el caso de ser necesario llevar a cabo otra u otras operaciones de tratamiento de datos, por parte de un responsable perteneciente a las partes firmantes bajo la autoridad del responsable de la otra parte, esto se realizará con la condición de encargado de tratamiento, única y exclusivamente con la finalidad establecida en cada caso y conforme a la normativa aplicable. A tales efectos, se formalizará el correspondiente instrumento o acto jurídico oportuno que regule el acuerdo de encargo de tratamiento.



4. Los datos objeto de tratamiento tendrán por finalidad mejorar la eficacia en la protección de las víctimas de violencia doméstica y de género; facilitar el seguimiento de las circunstancias de riesgo que concurren en ellas; alertar de su evolución, permitiendo que se adopten las medidas de protección adecuadas; y prevenir el riesgo de nuevas agresiones. Se clasificarán en las siguientes categorías: datos relativos a la comisión de infracciones penales relacionadas con la violencia doméstica y de género; de carácter identificativo; de características personales; y de carácter asistencial.

5. Las partes firmantes están obligadas a implantar medidas técnicas y organizativas necesarias que garanticen la seguridad e integridad de los datos de carácter personal y eviten su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado.

6. Las partes firmantes del convenio quedan exoneradas de cualquier responsabilidad que se pudiera generar por incumplimiento de las obligaciones anteriores efectuada por cualquiera otra parte. En caso de quebrantamiento de las obligaciones asumidas, la entidad que los hubiera cometido responderá de las infracciones en que hubiera incurrido.

Séptima.- Financiación del Convenio.

El presente convenio no conlleva coste para ninguna de las partes que lo suscriben ni transferencia de recursos entre las mismas.

Octava.- Comisión de Seguimiento.

1.- Se establece una Comisión de Seguimiento del presente convenio, constituida por dos representantes de la Secretaría de Estado de Seguridad y por dos representantes del Ayuntamiento que serán nombrados por la persona titular de la Secretaría de Estado y por su Alcalde, respectivamente.

2.- Los miembros de esta comisión podrán ser sustituidos por las personas que éstos designen.

3. La presidencia de la Comisión de Seguimiento corresponderá a la Secretaría de Estado de Seguridad, así como la designación del secretario, que actuará con voz pero sin voto.

4. La Comisión de Seguimiento resolverá los problemas de interpretación y cumplimiento que se deriven del presente convenio.

5.- El funcionamiento de la Comisión de Seguimiento se adecuará en lo previsto, para los órganos colegiados, en los artículos 15 a 22 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Novena.- Régimen de modificación del convenio.

El convenio podrá ser modificado por acuerdo unánime de las partes. Dicha modificación deberá formalizarse mediante adenda, conforme a los requisitos legalmente establecidos y previa autorización prevista en el artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Décima.- Legislación aplicable.

Este convenio queda sometido al régimen jurídico de los convenios, previsto en el Capítulo VI del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, teniendo naturaleza administrativa.

Las dudas o controversias que surjan entre las partes sobre los efectos, interpretación, modificación o resolución del mismo que no puedan resolverse por conciliación en la Comisión de Seguimiento, serán sometidas a los tribunales competentes de la jurisdicción contencioso-administrativa, de acuerdo con lo previsto en la Ley 29 /1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Undécima.- Vigencia y entrada en vigor.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, el presente convenio resultará eficaz una vez sea inscrito, en el plazo de 5 días desde su formalización, en el Registro Electrónico Estatal de Órganos e Instrumentos de cooperación del Sector Público Estatal. Será obligatoria su publicación en el Boletín Oficial del Estado en el plazo de 10 días hábiles desde su formalización.

Tendrá una vigencia de de cuatro años y, conforme con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, en cualquier momento antes de la finalización de dicho plazo, los firmantes del convenio podrán acordar unánimemente su prórroga por un periodo de hasta cuatro años adicionales o su extinción.

Duodécima.- Causas de extinción.

Son causas de extinción del presente convenio las establecidas en el artículo 51 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos en el presente convenio no generará indemnización entre las partes. No obstante, en caso de incumplimiento, cualquiera de las partes podrá notificar a la parte incumplidora un requerimiento para que cumpla en un determinado plazo con las obligaciones o compromisos que se consideran incumplidos. Este requerimiento será comunicado al responsable del mecanismo de seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y a las demás partes firmantes. Si trascurrido el plazo indicado en el requerimiento persistiera el incumplimiento, la parte que lo dirigió notificará a las partes firmantes la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el convenio.

De acuerdo con el apartado 3 del artículo 52 de la citada Ley 40/2015, si cuando concurra cualquiera de las causas de resolución del convenio existen actuaciones en curso de ejecución, las partes, a propuesta de los responsables del seguimiento y control de la ejecución del presente convenio, podrán acordar la continuación y finalización de las actuaciones en curso que consideren necesarias dentro del plazo improrrogable de un año a contar desde la fecha de la citada resolución, en los términos previstos en dicho artículo.

Decimotercera. - Publicidad.

Las partes prestan expresamente su consentimiento para que se dé al presente convenio la publicidad exigida, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.1.b) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, firman electrónicamente el presente convenio, en lugar y fecha arriba indicados.

EL/LA SECRETARIO/A DE ESTADO DE SEGURIDAD

EL AYUNTAMIENTO DE ALMUÑÉCAR

A la JGL, se propone la adopción del siguiente,

ACUERDO

PRIMERO.- Aprobar el convenio de colaboración con Secretaría de Estado de Seguridad para la incorporación del Cuerpo de Policía Local al "Sistema de Seguimiento Integral de los Casos de Violencia de Género" (Sistema Viogén) de 2025 para los próximos 4 años, que debidamente diligenciado por la Secretaría General se adjunta al expediente.

SEGUNDO.- Remitir copia del Convenio a la Delegación del Gobierno en la Comunidad Autónoma de Andalucía, a los efectos previstos en el artículo 56.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

CUARTO.- Inscribir el convenio, una vez se haya suscrito, en el Registro electrónico de órganos de cooperación y de convenios de este Ayuntamiento artículo 144.3 y publicar el Convenio de colaboración en Portal de Transparencia del Ayuntamiento.

QUINTO.- Comunicar la Resolución a la Secretaría de Estado de Seguridad la aprobación de la adscripción del Ayuntamiento de Almuñécar al convenio y proceder a su firma.



Vista la documentación obrante en el expediente y la propuesta de la Concejal Delegada, la Junta de Gobierno Local, por unanimidad de los asistentes, acuerda:

PRIMERO.- Aprobar el convenio de colaboración con Secretaría de Estado de Seguridad para la incorporación del Cuerpo de Policía Local al "Sistema de Seguimiento Integral de los Casos de Violencia de Género" (Sistema Viogén) de 2025 para los próximos 4 años, que debidamente diligenciado por la Secretaría General se adjunta al expediente.

SEGUNDO.- Remitir copia del Convenio a la Delegación del Gobierno en la Comunidad Autónoma de Andalucía, a los efectos previstos en el artículo 56.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

CUARTO.- Inscribir el convenio, una vez se haya suscrito, en el Registro electrónico de órganos de cooperación y de convenios de este Ayuntamiento artículo 144.3 y publicar el Convenio de colaboración en Portal de Transparencia del Ayuntamiento.

QUINTO.- Comunicar la Resolución a la Secretaría de Estado de Seguridad la aprobación de la adscripción del Ayuntamiento de Almuñécar al convenio y proceder a su firma.

10º.- Ruegos y preguntas.

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

El Alcalde,

La Secretaria accidental,

