



**ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA POR EL AYUNTAMIENTO  
PLENO EL DÍA 31 DE MAYO DE 2022**

<b>Expediente n.º:</b>	<b>Órgano Colegiado:</b>
PLN/2022/6	El Pleno

**DATOS DE CELEBRACIÓN DE LA SESIÓN**

<b>Tipo de convocatoria</b>	Ordinaria
<b>Fecha</b>	<b>Martes, 31 de mayo de 2022</b>
<b>Duración</b>	Desde las 20:00 hasta las 21:55 horas
<b>Lugar</b>	Salón de Sesiones de la Casa Consistorial

**SEÑORES ASISTENTES:**

**ALCALDESA-PRESIDENTA:**

D.ª MARÍA DEL CARMEN MORENO PÉREZ

**GRUPO MUNICIPAL SOCIALISTA:**

D. CRISTÓBAL CASADO GARCÍA

D.ª MARÍA DOLORES GARCÍA ALBARRACÍN

D.ª MARÍA DOLORES SIMÓ SÁNCHEZ

D. JOSÉ MANUEL GÁLVEZ GARCÍA

D.ª ISABEL FERNÁNDEZ MARTÍNEZ

D. BARTOLOMÉ HERNÁNDEZ CALVO

D.ª ELENA CASADO NAVARRO

D. GINÉS DESIDERIO NAVARRO ARAGONESES

D.ª FRANCISCA GALLEGO QUIÑONERO

D. JUAN ANDRÉS TORRES ESCARABAJAL

D.ª ENCARNACIÓN NAVARRO GUERRERO

**GRUPO MUNICIPAL POPULAR:**

D.ª EVA MARÍA REVERTE HERNÁNDEZ

D. JOSÉ GARCÍA SÁNCHEZ

D. FRANCISCO NAVARRO MÉNDEZ

D.ª EMILIA MAGDALENA BAYONA MARÍN

D.ª ROSA MARÍA SOLER MÉNDEZ (se incorpora en el punto n.º 15 del orden del día)

D. ANTONIO LANDÁBURU CLARES

**GRUPO MIXTO:**

D.ª NURIA MARÍA ALMAGRO RODRÍGUEZ

D.ª DONOSA BUSTAMANTE SÁNCHEZ

**SECRETARIO GENERAL:**

D. JESÚS LÓPEZ LÓPEZ

**INTERVENTOR GENERAL ACCIDENTAL:**

D. ANTONIO PÉREZ ROMÁN

**AUSENTE:** D. TOMÁS CONSENTINO LÓPEZ

**Número total de asistentes:** 20

**Número de ausentes:** 1





Una vez verificada por el señor Secretario General la válida constitución del órgano, la señora Alcaldesa-Presidenta abre la sesión, procediendo a la deliberación sobre los asuntos incluidos en el siguiente

## ORDEN DEL DÍA:

### A) Parte resolutive:

1. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DEL ACTA N.º 2022-0002, CORRESPONDIENTE A LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL DÍA 22 DE FEBRERO DE 2022, Y DEL ACTA N.º 2022-0003, CORRESPONDIENTE A LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL DÍA 29 DE MARZO DE 2022.
2. DACIÓN DE CUENTA DEL INFORME DE INTERVENCIÓN DE FECHA 27 DE ABRIL DE 2022 SOBRE CONTROL INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE ÁGUILAS CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2021 (EXPTE.: 2641/2022).
3. APROBACIÓN PROVISIONAL, SI PROCEDE, DE LA MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO MUNICIPAL (EXPTE.: 2556/2022).
4. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA APLICACIÓN DE LA BONIFICACIÓN DEL 95 % DEL ICIO EN RELACIÓN CON LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN DE UN CENTRO INTEGRAL DE ALTA RESOLUCIÓN EN LA PARCELA D-2 DEL PLAN PARCIAL SUP CH-2 'LA LOMA II', CON FACHADA A LA CALLE JUAN RAMÓN JIMÉNEZ, PASEO DE LAS ACACIAS Y CALLE MUÑOZ SECA DE ÁGUILAS (EXPTE.: 2729/2022).
5. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA APLICACIÓN DE LA BONIFICACIÓN DEL 50 % DEL ICIO, EN RELACIÓN CON LAS OBRAS DE AMPLIACIÓN DE UN AULA DEL LOCAL SOCIAL SITO EN CALLE MIGUEL GONZÁLEZ SÁNCHEZ, S/N, DE ÁGUILAS, DE LA ASOCIACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL URCI (EXPTE.: 2223/2022).
6. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DEL TEXTO UNIFICADO DEL ACUERDO DE CONDICIONES DE TRABAJO Y CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE ÁGUILAS. AÑOS 2022 - 2023 (EXPTE.: 976/2021).
7. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA MUTACIÓN DEMANIAL SUBJETIVA DE UNA PARCELA DE DOMINIO PÚBLICO DE PROPIEDAD MUNICIPAL, PARCELA D-1, CON USO DE EQUIPAMIENTO DE DOMINIO Y USO PÚBLICO, SEGÚN EL PROYECTO DE REPARCELACIÓN DE LA UNIDAD DE ACTUACIÓN ÚNICA DEL SECTOR S.U.P. CH-2 'LA LOMA II', A FAVOR DEL MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO, PARA SU DESTINO A LA CONSTRUCCIÓN DE UN CENTRO DE ESPECIES MARINAS PARA SU RESTAURACIÓN Y CONSERVACIÓN (EXPTE.: 1739/2022).
8. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA PROPUESTA DE LA ALCALDÍA PARA LA EJECUCIÓN POR HIDROGEA, S.A. DE OBRAS A CARGO DE LAS TARIFAS DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA (EXPTE.: 1924/2021).
9. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA PROPUESTA DE LA ALCALDÍA DE LAS DOS FIESTAS LOCALES PARA 2023 (EXPTE.: 2755/2022).
10. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA PROPUESTA DE LA ALCALDÍA PARA QUE LA PISTA POLIDEPORTIVA JUNTO A LA PISTA CENTRAL DEL PATRONATO DEPORTIVO MUNICIPAL PASE A NOMINARSE 'PISTA DEPORTIVA FRANCISCO GALLEGU PIÑERO' (EXPTE.: 2960/2022).
11. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA PROPUESTA DE LA ALCALDÍA PARA ROTULAR UNA CALLE DEL MUNICIPIO CON EL NOMBRE DE JUAN BAUTISTA GUALDA GARCÍA (EXPTE.: 2975/2022).
12. APROBACIÓN DE LA MOCIÓN CONJUNTA DE TODOS LOS GRUPOS POLÍTICOS MUNICIPALES PARA DESIGNAR LA PISTA CENTRAL DEL POLIDEPORTIVO MUNICIPAL CON EL NOMBRE DE





RAIMUNDO JIMÉNEZ RAMÍREZ.

13. APROBACIÓN DE LA MOCIÓN CONJUNTA DE TODOS LOS GRUPOS POLÍTICOS MUNICIPALES SOBRE REFORMA INTEGRAL PARA EL CENTRO DE SALUD ÁGUILAS SUR Y OBRAS DE MEJORA EN EL CONSULTORIO DE CALABARDINA Y SUS ACCESOS.
14. APROBACIÓN DE LA MOCIÓN CONJUNTA DE TODOS LOS GRUPOS POLÍTICOS MUNICIPALES SOBRE DOTACIÓN PRESUPUESTARIA PARA MATERIAL EDUCATIVO Y SOMBRAS EN PISTAS POLIDEPORTIVAS EN CENTROS EDUCATIVOS DE LA LOCALIDAD.
15. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA MOCIÓN DEL GRUPO MUNICIPAL POPULAR SOBRE LA RETIRADA DEL PLAN HIDROLÓGICO DE LA CUENCA DEL TAJO.
16. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA MOCIÓN DEL GRUPO MUNICIPAL SOCIALISTA SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL CONSORCIO DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y SALVAMENTO DE LA REGIÓN DE MURCIA.
17. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA MOCIÓN DEL GRUPO MUNICIPAL POPULAR PARA PONER EN MARCHA UN PLAN INTEGRAL DE LIMPIEZA, MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE LAS PLAYAS DE ÁGUILAS.
18. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA MOCIÓN DE D.ª DONOSA BUSTAMANTE SÁNCHEZ, CONCEJALA DE CIUDADANOS-PARTIDO DE LA CIUDADANÍA Y VICEPORTAVOZ DEL GRUPO MIXTO, PARA AMPLIAR EL SERVICIO DEL TRANSPORTE PÚBLICO BÚHO-BUS CON DOTACIÓN DE LOS RECURSOS NECESARIOS.
19. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA MOCIÓN DE D.ª DONOSA BUSTAMANTE SÁNCHEZ, CONCEJALA DE CIUDADANOS-PARTIDO DE LA CIUDADANÍA Y VICEPORTAVOZ DEL GRUPO MIXTO, PARA INSTAR A LA COMUNIDAD AUTÓNOMA PARA QUE CUMPLA CON SU COMPROMISO DE OFRECER UN SERVICIO DE CALIDAD A LA CIUDADANÍA A TRAVÉS DEL CEIS.
20. ASUNTOS EXTRAORDINARIOS.- MOCIONES POR URGENCIA.
  - 20.1. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA PROPUESTA DE LA ALCALDÍA PARA ACEPTACIÓN EXPRESA DE LAS CONDICIONES Y PRESCRIPCIONES DE LA CONCESIÓN DE OCUPACIÓN DE 2.654,93 M<sup>2</sup> DEL DOMINIO PÚBLICO MARÍTIMO-TERRESTRE, DURANTE UN PERIODO DE QUINCE AÑOS, PARA LAS 'ACTUACIONES DE ACONDICIONAMIENTO Y EQUIPAMIENTOS DE LAS PLAYAS URBANAS' E 'INSTALACIÓN DE ASEOS AL SERVICIO DE LAS PLAYAS URBANAS' DE ÁGUILAS (EXpte.: 2023/2019).
  - 20.2. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA PROPUESTA DE LA CONCEJALÍA DE EDUCACIÓN PARA SOLICITAR LA TRANSFORMACIÓN DE CAI 'TERESA RABAL' EN EMEI 'TERESA RABAL' Y CONTINUAR PRESTANDO EL SERVICIO QUE EN LA ACTUALIDAD SE PRESTA EN EL CAI 'TERESA RABAL' (EXpte.: 1936/2022).

B) **Actividad de control:**

21. TOMA DE CONOCIMIENTO DE LAS RESOLUCIONES DICTADAS POR LA ALCALDÍA Y LAS CONCEJALÍAS DELEGADAS DESDE LA ÚLTIMA SESIÓN PLENARIA ORDINARIA.
22. OTRAS DACIONES DE CUENTA.

C) **Ruegos y preguntas:**

23. RUEGOS.
24. PREGUNTAS.

A continuación, se pasa a tratar de los asuntos incluidos en el citado orden del día.





**A) PARTE RESOLUTIVA**

**1. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DEL ACTA N.º 2022-0002, CORRESPONDIENTE A LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL DÍA 22 DE FEBRERO DE 2022, Y DEL ACTA N.º 2022-0003, CORRESPONDIENTE A LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL DÍA 29 DE MARZO DE 2022.**

La señora Alcaldesa-Presidenta pregunta a los señores asistentes si algún concejal quiere hacer alguna observación al contenido de las actas correspondientes a las sesiones ordinarias celebradas los días 22 de febrero y 29 de marzo de 2022, distribuidas con la convocatoria.

No habiendo observaciones ni reparos que formular, son aprobadas por unanimidad de los señores asistentes, que son diecinueve de los veintiún miembros que legalmente integran la Corporación Municipal.

**2. DACIÓN DE CUENTA DEL INFORME DE INTERVENCIÓN DE FECHA 27 DE ABRIL DE 2022 SOBRE CONTROL INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE ÁGUILAS CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2021 (EXpte.: 2641/2022).**

Se da cuenta por el señor Secretario General del informe de fecha 27 de abril de 2022 emitido por el señor Interventor General accidental, don Antonio Pérez Román, sobre control interno del Ayuntamiento de Águilas correspondiente al ejercicio 2021, que se transcribe literalmente a continuación:

«Esta Intervención, en virtud de las atribuciones de control citadas y establecidas en el artículo 213 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y desarrolladas por el Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local; y, en atención a las facultades recogidas en el artículo 4.1.b).6.º del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, emite el informe de control interno del Ayuntamiento de Águilas.

**I.- INTRODUCCIÓN:**

**PRIMERA.** El control interno, regulado en el artículo 213 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y desarrollado por el Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local, es el ejercido por las Entidades Locales respecto de su gestión económica y, en su caso, de la de los organismos autónomos y de las sociedades mercantiles de ellas dependientes, en su triple acepción de función interventora, control financiero y controles de eficacia y eficiencia.

Los resultados de dicho control interno, de acuerdo con el artículo 37 del referido Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local, deberán recogerse en el correspondiente informe-resumen anual, con ocasión de la aprobación de la Cuenta General. Conforme al mandato impuesto por el punto tercero de este mismo artículo, la Intervención General de la Administración del Estado dictó la Resolución de 2 de abril de 2020, por la que se establecían las instrucciones a las que ha de ajustarse el contenido, estructura y formato del informe-resumen.

En su virtud, se emite el presente informe, en el que se incluye un resumen anual de los principales resultados obtenidos en las actuaciones inherentes a la función interventora y el control financiero para el ejercicio 2021 del Ayuntamiento de Águilas y sus entidades dependientes, contando el Ayuntamiento de Águilas con una entidad dependiente: Organismo Autónomo Patronato Deportivo Municipal.





**SEGUNDA.** La función interventora, que tiene por objeto controlar los actos, cualquiera que sea su calificación, que den lugar al reconocimiento de derechos o a la realización de gastos, así como los ingresos y pagos que de ellos se deriven, y la inversión o aplicación en general de los fondos públicos, se aplica en esta Entidad en el ámbito de los gastos, en régimen de fiscalización plena para la autorización y disposición de gastos, salvo en los casos exentos de fiscalización previa previstos en el artículo 219 del RDL 2/2004, y en régimen de fiscalización previa plena para el reconocimiento de obligaciones, excepto en el caso de los gastos de personal y las subvenciones concedidas por razón de interés social, que se encuentran reguladas en las bases de ejecución.

La función interventora se ejercerá, con el alcance y en las modalidades anteriormente descritas, sobre:

- a) La propia Entidad Local: Ayuntamiento de Águilas.
- b) El Organismo Autónomo Patronato Deportivo Municipal.

## II.- **ALCANCE DEL INFORME-RESUMEN:**

### 1.- Función interventora:

La función interventora se ha ejercido sobre la totalidad de los derechos y obligaciones del Ayuntamiento de Águilas, durante el ejercicio 2021, de conformidad con lo regulado en las Bases de Ejecución del Presupuesto municipal.

Se han formulado dos reparos suspensivos de gasto por parte de la Intervención municipal, por importe total de 346.203,24 euros, por incumplimientos de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, que han sido resueltos en sentido contrario por el Pleno municipal aprobando expediente de reconocimiento extrajudicial de créditos.

No constan reparos de ingresos.

Respecto a la omisión de la función interventora:

Respecto a estos informes, se han emitido siguiendo estrictamente el contenido y forma regulados en el artículo 28 del R.D. 424/2017. Se han emitido informes de omisión de función interventora por actos nulos y actos anulables. Constan emitidos un total de seis informes.

En el año 2021 nos hemos encontrado ante omisión de la función interventora en los siguientes casos:

Se ha realizado un gasto y en Intervención no se tiene conocimiento. Se trata de facturas por hechos realizados en el ejercicio presupuestario, existiendo crédito adecuado y suficiente y cumpliendo toda la normativa vigente, salvo la previa retención de crédito u otras que pueden convalidarse. Al tratarse de irregularidades no invalidantes, una vez corregidas las deficiencias, son resueltas mediante acuerdos de Junta de Gobierno convalidando las acciones previas y reconociendo la obligación de pago. En el ejercicio 2021 se han aprobado convalidaciones de 106 expedientes, por un importe total de 330.739,80 euros. En el expediente consta listado de estas facturas.

### 2.- Alcance de actuaciones de control financiero:

En el Ayuntamiento de Águilas se ha ejercido el control permanente en sus dos modalidades:

#### 1.- Actuaciones de control financiero permanente derivada de obligaciones legales:

Se ha verificado qué informes se han efectuado en 2021 por esta Intervención comparándolos con los exigibles.





2.- Respecto al Ayuntamiento de Águilas, se han realizado dos tipos de selección de expedientes a verificar:

Primero, se ha seleccionado una muestra de expedientes del ejercicio 2020, tanto de facturas como de expedientes generales, partiendo de la cifra de población del municipio a 1 de enero de 2020, que era de 35.722 habitantes, aplicando una fórmula matemática. Se han seleccionado 40 facturas y 40 expedientes sobre el total tramitado en 2020 de 6.441 facturas. De los expedientes, se han rechazado los que no tienen repercusión económica, dando un total de 10 expedientes y 40 facturas a fiscalizar.

Segundo, se ha procedido a una selección aleatoria de diversas áreas por capítulos, tanto de ingresos como de gastos, con un total de nueve expedientes de ingresos, que abarcan todos los capítulos presupuestarios; tres expedientes de subvenciones, tanto corrientes como de capital, ya sean nominativas o en concurrencia. También se ha realizado una verificación de los expedientes de los intereses y cuotas de amortización satisfechos en el mes de junio del 2020.

De esta manera se ha conseguido un alcance total de las áreas de la gestión económica municipal.

En el ejercicio 2021 esta Intervención no ha dispuesto de los medios personales y suficientes para desarrollar un modelo de control eficaz en los términos establecidos en el artículo 4 del R.D. 424/2017 respecto a las actuaciones de control financiero permanente para verificar los expedientes seleccionados. Dentro del departamento de Intervención, no existe personal concretamente destinado para la realización de las tareas propias del control financiero permanente. No ha existido personal designado para ayudar a la Intervención municipal en las tareas de los expedientes seleccionados para ejercer el control financiero, salvo la presencia de un auxiliar y un administrativo. No cuenta este Ayuntamiento con un Negociado de Contabilidad, Gestión Presupuestaria..., derivando estas tareas al personal reseñado para la Intervención (Interventor, un administrativo y un auxiliar). Esta Intervención sí cuenta con personal suficiente para ejercer la función interventora, pero no el control financiero.

### III.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

#### Función interventora:

A la vista de las valoraciones globales de la función interventora ejercida a lo largo del año 2021, cabe recoger las siguientes conclusiones y recomendaciones:

CONCLUSIÓN	RECOMENDACIÓN
Realización de gastos sin retención previa de conformidad con las Bases de Ejecución del Presupuesto.	Estricto cumplimiento de las Bases de Ejecución y así evitar expedientes de reconocimiento extrajudicial de créditos y de omisión de la función interventora.
Realización de gastos superiores a los límites establecidos por acuerdo de Junta de Gobierno e instrucciones de Intervención sin tramitar expediente de contrato menor y sin retención de créditos.	Estricto cumplimiento de las Bases de Ejecución y así evitar expedientes de reconocimiento extrajudicial de créditos y de omisión de la función interventora.
Contratos finalizados sin estar realizada la nueva adjudicación.	Fortalecer los departamentos de Contratación y Servicios Técnicos para la elaboración de los pliegos y proyectos.
Inexistencia de un protocolo real de actuación para el control de la realización de gratificaciones extraordinarias con la programación previa de las horas a realizar.	Fijar un protocolo real para su cumplimiento, mediante acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local.
La Relación de Puestos de Trabajo no se encuentra actualizada.	Confeción de Relación de Puestos de Trabajo actualizada acompañada de su preceptiva Valoración de Puestos de Trabajo.
Falta de coordinación de los diferentes negociados que gestionan expedientes que conllevan la práctica por parte de Gestión Tributaria de su liquidación o autoliquidación correspondiente en función de la naturaleza del ingreso.	Fijar un protocolo de actuación y seguimiento de tramitación de expedientes que dan lugar a derechos.





Falta de informe del departamento responsable para la tramitación de la ocupación de la vía pública que sustente la liquidación practicada por Gestión Tributaria.	Realización de informe sobre la justificación, espacio ocupado y duración del mismo, de la ocupación de la vía pública.
Contratos menores repetitivos	Que se proceda a la licitación del contrato.
Hay que incrementar la coordinación entre el Negociado de Oficina Técnica Municipal y el de Ingresos para practicar la liquidación definitiva de los ICIO.	Que se informe del valor real de la obra para practicar la liquidación definitiva.
No existe un Inventario actualizado aprobado.	Que se confeccione y se valore para poder proceder a su contabilización y así cumplir la obligación prevista en el artículo 17 del R.D. 1372/1986, de 13 de junio.
Los expedientes de convenios con repercusión económica deberán ir acompañados de una memoria justificativa donde se analice su necesidad y oportunidad antes de su aprobación.	Que se incluya memoria justificativa.

#### IV.- DEFICIENCIAS QUE REQUIEREN LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS CORRECTORAS A TRAVÉS DE UN PLAN DE ACCIÓN:

A la vista de las conclusiones y recomendaciones puestas de manifiesto en el apartado anterior, se considera que las situaciones que requieren de la elaboración de un plan de acción, en el que se recojan las medidas de corrección a adoptar, así como el responsable y calendario para su implementación, son las siguientes:

- Incumplimiento de normativa de contratos menores según Ley 9/2017.
- Gastos realizados sin seguir el procedimiento fijado en las Bases de Ejecución del Presupuesto municipal, donde se incluyan las gratificaciones extraordinarias.
- Deficiencias en gestión de ingresos respecto a lo establecido en la ordenanza y en los contratos vigentes.

#### V.- PROCEDIMIENTO:

Este informe deberá remitirse al Pleno, a través de la Alcaldesa-Presidenta, así como a la Intervención General de la Administración del Estado.

A la vista de este informe, la Sra. Alcaldesa ha de formalizar el correspondiente Plan de Acción que determine las medidas a adoptar para corregir las debilidades, deficiencias, errores e incumplimientos en cumplimiento del artículo 38 del R.D. 424/2017.

Este informe se ha de remitir como plazo máximo el 30 de abril a la Intervención General del Estado, según lo fijado en la resolución de este organismo de 2 de abril de 2020.»

El Pleno se da por enterado del informe del señor Interventor General accidental, de fecha 27 de abril de 2022, sobre control interno del Ayuntamiento de Águilas correspondiente al ejercicio 2021.

### **3. APROBACIÓN PROVISIONAL, SI PROCEDE, DE LA MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO MUNICIPAL (EXPTE.: 2556/2022).**

Se da cuenta por el señor Secretario General de la propuesta emitida sobre el asunto de referencia por el señor Teniente de Alcalde delegado de Desarrollo Económico, Formación, Movilidad, Hacienda y Personal, don José Manuel Gálvez García, de fecha 19 de mayo de 2022, dictaminada en sentido favorable y por mayoría absoluta de los vocales asistentes a la Comisión Municipal Informativa de Hacienda y Especial de Cuentas, en sesión extraordinaria celebrada el





pasado día 26 de mayo, en los siguientes términos:

«Por la Concejalía Delegada de Desarrollo Económico, Formación, Movilidad, Hacienda y Personal de este Ayuntamiento se propone la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por la prestación del servicio de ayuda a domicilio municipal, cuyo texto ha sido redactado por la Coordinadora de Servicios Sociales de la Corporación.

Visto el informe de Secretaría de fecha 19 de mayo de 2022 sobre la legislación aplicable y el procedimiento a seguir para la aprobación de la citada Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por la prestación del servicio de ayuda a domicilio municipal.

Visto el informe de la Intervención de Fondos.

Sometido a debate y votación por la Comisión Informativa de Hacienda y Especial de Cuentas, siendo dictaminada favorablemente con los votos a favor de D. José Manuel Gálvez García, Dña. María Dolores García Albarracín, Dña. Elena Casado Navarro y Dña. Encarnación Navarro Guerrero, del Grupo Municipal Socialista, y de Dña. Nuria María Almagro Rodríguez, del Grupo Mixto; ningún voto en contra, y las abstenciones de D. José García Sánchez y D. Francisco Navarro Méndez, del Grupo Municipal Popular.

Visto que se ha seguido la tramitación legalmente establecida, y que, según consta en el referido informe jurídico de Secretaría, el órgano competente para su aprobación es el Pleno Municipal, en virtud de los [artículos 22.2.d\)](#) y [49](#) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, se propone al mismo la adopción del siguiente

#### ACUERDO:

**PRIMERO.-** Aprobar provisionalmente la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por la prestación del servicio de ayuda a domicilio municipal de Águilas, conforme al texto elaborado por la Coordinadora de Servicios Sociales de este Ayuntamiento.

**SEGUNDO.-** Someter el expediente a exposición pública mediante inserción de anuncio en el *Boletín Oficial de la Región de Murcia* y Tablón de Edictos del Ayuntamiento, durante un plazo de treinta días, además de en un diario de los de mayor difusión de Murcia, a los efectos de que por los interesados puedan presentarse las reclamaciones o sugerencias que estimen pertinentes a su derecho.

**TERCERO.-** En el caso de que no se presentaran reclamaciones, la Ordenanza se considerará aprobada definitivamente de forma automática, debiendo publicarse el texto íntegro de la misma en el *Boletín Oficial de la Región de Murcia*.

El anterior dictamen se eleva a estudio y decisión del Pleno Corporativo en la próxima sesión que celebre.»

Visto que con fecha 19 de mayo de 2022 se elaboró por la Secretaría informe en el que se evaluó la viabilidad y legalidad del proyecto y del procedimiento, de acuerdo con la normativa aplicable, así como con las reglas internas aprobadas en la Entidad.

Visto que con fecha 19 de mayo de 2022 se emitió por la Intervención informe en el que se evaluó el impacto económico-financiero de la modificación, así como el cumplimiento de la normativa aplicable y, en particular, los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

En virtud de lo expuesto, y de conformidad con lo previsto en el artículo 22.2.e) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, se somete a votación el anterior dictamen, siendo aprobado por mayoría absoluta de los señores asistentes, que son diecinueve de los veintiún miembros que legalmente integran la Corporación Municipal, con doce votos a favor, de





los doce concejales presentes del Grupo Municipal Socialista; ningún voto en contra, y siete abstenciones, de los cinco concejales presentes del Grupo Municipal Popular y de las dos concejalas del Grupo Mixto; por lo que, en consecuencia,

**SE ACUERDA:**

**PRIMERO.-** Aprobar provisionalmente la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio Municipal de Águilas, conforme al texto elaborado por la Coordinadora de Servicios Sociales de este Ayuntamiento, y cuyo contenido literal es el siguiente:

**«ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO MUNICIPAL**

**Artículo 1º. Fundamento y naturaleza.**

En el uso de las facultades concedidas en los artículos 133.2 y 142 de la Constitución y por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y de conformidad con lo previsto en el artículo 20.4.ñ) del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, este Ayuntamiento establece la presente Ordenanza reguladora de la tasa por la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio Municipal, la cual será de aplicación en todo el territorio del municipio de Águilas, que se registrará por la presente ordenanza fiscal, cuyas normas atienden a lo prevenido en el artículo 57 del citado texto refundido.

**Artículo 2º. Hecho imponible.**

Constituye el hecho imponible de esta tasa la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio Municipal, que tiene por objeto proporcionar, en el propio domicilio, una serie de atenciones de carácter doméstico, psicológico, rehabilitador, social, personal y educativo, cuando la situación individual o familiar sea de especial necesidad, procurando la permanencia de la persona en su núcleo familiar o de convivencia.

**Artículo 3º. Sujeto pasivo.**

Son sujetos obligados al pago de esta tasa, por prestación del SAD, los usuarios que estén en situación de alta en dicho servicio. Vendrán obligados al pago como sustitutos del contribuyente a que se refiere el artículo 36 de la Ley General Tributaria los familiares y/o representantes legales de los usuarios del servicio.

**Artículo 4º. Responsables.**

Responderán solidariamente de las obligaciones tributarias del sujeto pasivo las personas físicas y jurídicas a que se refiere el artículo 42 de la Ley 58/2003 General Tributaria.

Serán responsables subsidiarios las personas o entidades a que se refiere el artículo 43 de la Ley General Tributaria, en los supuestos y con el alcance que señala el artículo 41 de la citada Ley.

**Artículo 5º. Exenciones, bonificaciones, reducciones y demás beneficios legalmente aplicables.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, no se reconoce beneficio tributario alguno, salvo los que sean consecuencia de lo establecido en los Tratados o Acuerdos Internacionales o vengán previstos en normas con rango de ley.

**Artículo 6º. Incompatibilidades.**

El Servicio Municipal de Ayuda a Domicilio de Águilas será incompatible con los siguientes servicios o prestaciones del Sistema de Atención a la Dependencia recogidos en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a Personas en Situación de Dependencia, por su análoga naturaleza:

- Servicio de Ayuda a Domicilio.
- Prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales.

Las personas usuarias del SAD que con posterioridad a su alta en este servicio municipal se les reconozca los





servicios del Sistema de Atención a la Dependencia que resulten incompatibles según el apartado anterior, dejarán de beneficiarse del servicio municipal el primer día del mes siguiente a la efectividad de tales servicios.

Igualmente, será incompatible con otros servicios de análoga naturaleza prestados por otras entidades de carácter público y/o privado (ISFAS, Cruz Roja, servicios privados derivados de aseguradoras...).

#### **Artículo 7º. Base imponible y cuota tributaria.**

Los criterios para determinar la capacidad económica de los beneficiarios y su participación en la financiación del SAD Municipal vienen determinados en el Decreto 126/2010, de 28 de mayo, por el que se establecen los criterios para determinar la capacidad económica de los beneficiarios y su participación en la financiación de las prestaciones económicas y servicios del sistema de autonomía y atención a la dependencia en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Dicho decreto establece que, para el cálculo de la participación económica de los beneficiarios del Servicio de Ayuda a Domicilio, se utilizará la unidad horaria, a la que se le aplicará la siguiente fórmula:

$$CH = PH (R/I-1) X 0,5$$

Siendo:

CH = Participación del beneficiario por hora en euros.

PH = Precio de referencia del servicio por hora en euros.

R = Capacidad económica en euros.

I = Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM).

Esta cuota será revisable anualmente y actualizada conforme a la modificación de los costes del servicio, modificación de la capacidad económica del usuario y/o incremento del IPREM.

#### **Artículo 8º. Usuarios del servicio.**

Con carácter general, podrán ser usuarios del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD) las personas o núcleos de convivencia residentes en el municipio de Águilas que presenten dificultades o limitaciones en su vida diaria para las tareas relacionadas con su cuidado personal, mantenimiento adecuado del entorno doméstico y requieran atención/apoyo para la permanencia en su entorno habitual de convivencia.

Con carácter específico, podrán ser usuarios del SAD:

1. Personas de avanzada edad con dificultades en su autonomía personal y en condición de desventaja social.
2. Personas con discapacidades que afecten significativamente a su autonomía personal.
3. Familias objeto de intervención del Centro de Servicios Sociales, con las que se esté interviniendo a propuesta de los profesionales de referencia con marcada problemática social.
4. También podrán ser usuarios de este servicio aquellas personas o unidades familiares que precisen apoyo temporal y urgente para su atención y cuidado personal ante circunstancias sobrevenidas que entrañen una especial situación de riesgo o emergencia social.

#### **Artículo 9º. Requisitos de acceso.**

1. Estar empadronado en el municipio de Águilas y con residencia habitual en el mismo durante seis meses con anterioridad a la fecha de solicitud.
2. Reunir las condiciones contempladas en el Baremo del Módulo SAD del Sistema Informático de Usuarios de Servicios Sociales, previsto en el Decreto 124/2002, de 11 de octubre de 2002, por el que se regula la prestación de Ayuda a Domicilio en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a excepción del apartado de situación económica, que vendrá regulado por el cálculo de la capacidad económica y participación del beneficiario, conforme a lo regulado en la ordenanza reguladora del precio público.
3. No estar reconocido en situación de dependencia, siendo condición necesaria para solicitar el SAD Municipal haber cursado solicitud inicial de reconocimiento de grado y prestaciones del sistema de la dependencia.
4. Aportar la documentación exigida.
5. Formalización de las condiciones en las que se prestará el SAD y los compromisos que, por ambas partes, se asumen a través de la firma de un documento personal y familiar donde consta el tipo de servicio, la asunción de responsabilidades por ambas partes, así como una exposición de las características y limitaciones que comparta el ser beneficiario del SAD. La asignación de horas e intensidad del Servicio de Ayuda a Domicilio





será determinada por la valoración de necesidades y estudio del técnico responsable.

#### **Artículo 10º. Suspensión temporal.**

Los usuarios del Servicio de Ayuda a Domicilio Municipal pueden presentar circunstancias especiales (temporadas con familiares, hospitalizaciones, traslados, etc.), que, si bien son de carácter temporal, suponen una ausencia del domicilio habitual, por lo cual es necesario durante este periodo suspender el servicio.

No se liquidarán aquellos servicios programados, pero no prestados por causa o incidencia personal o familiar justificada (ingreso hospitalario, situación de emergencia sobrevenida...), cuando el usuario haya cursado el preaviso correspondiente con veinticuatro horas de antelación.

Para el resto de ausencias (vacaciones, traslados temporales con familiares, ausencias programadas...), el usuario, con antelación suficiente y mínima de quince días, comunicará tal circunstancia a la empresa prestadora del Servicio de Ayuda a Domicilio o al profesional del Centro de Servicios Sociales responsable del Servicio.

El servicio suspendido temporalmente se reanuda con posterioridad si no se han modificado las circunstancias que propiciaron su concesión.

#### **Artículo 11º. Suspensión definitiva y/o baja.**

Serán causas de suspensión definitiva y/o baja:

- Renuncia expresa de la persona beneficiaria.
- Fallecimiento de la persona beneficiaria.
- Ocultación o falsedad comprobada en los datos que han sido tenidos en cuenta para conceder la prestación.
- Incumplimiento de las obligaciones.
- Ausencia injustificada y no comunicada por parte del usuario que impide prestar el SAD, con una periodicidad superior a tres veces en el año vigente.
- Impago de la tasa mensual correspondiente.
- Reconocimiento de un servicio o prestación económica de análoga naturaleza y finalidad.

En caso de baja por impago de la cuota, no se podrá solicitar de nuevo el servicio hasta que no se haya satisfecho el importe de la deuda contraída.

#### **Artículo 12º. Devengo.**

Se devengará la tasa y nace la obligación de contribuir desde el momento de la formalización del alta en el Servicio de Ayuda a Domicilio, tras la presentación del mismo y el comienzo efectivo.

La liquidación se efectuará por meses vencidos y dentro de los diez primeros días del mes siguiente al de la prestación.

El precio se calculará atendiendo al número de horas de prestación del servicio, atendiendo a las ausencias conforme lo recogido en el reglamento del Servicio (suspensión temporal).

Se devengará la obligación de llevar a cabo el pago del precio público cuando el profesional competente se desplace al domicilio, aunque este no se encuentre en su vivienda, salvo que haya comunicado su ausencia con antelación suficiente o se haya producido su ingreso hospitalario urgente.

El pago de la cuota se realizará mediante domiciliación bancaria en la cuenta que el usuario facilite a la empresa prestadora del SAD Municipal.

A partir de la entrada en vigor de la presente Ordenanza fiscal, el Centro de Servicios Sociales realizará de oficio la revisión de los expedientes que se encuentren en situación de alta en el SAD, para adecuarlos a la aplicación de los criterios establecidos en la presente ordenanza fiscal.»

**SEGUNDO.-** Someter el expediente a exposición pública mediante inserción de anuncios en el *Boletín Oficial de la Región de Murcia* y en el tablón de edictos electrónico del Ayuntamiento, durante un plazo de treinta días, además de en un diario de los de mayor difusión de Murcia, a los efectos de que por los interesados puedan presentarse las reclamaciones o sugerencias que estimen





pertinentes a su derecho.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [dirección <https://aguilas.sedelectronica.es/info.0>].

**TERCERO.-** Considerar, en el supuesto de que no se presenten reclamaciones al expediente, en el plazo anteriormente indicado, que el acuerdo es definitivo, con base en el artículo 17.3 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo; y remitir a la Administración del Estado y al departamento correspondiente de la Comunidad Autónoma, en el plazo de quince días desde la aprobación, copia del acuerdo definitivo de aprobación y copia íntegra autenticada del texto de la Ordenanza.

**CUARTO.-** Facultar a la Sra. Alcaldesa-Presidenta, doña María del Carmen Moreno Pérez, para suscribir los documentos relacionados con este asunto.

**4. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA APLICACIÓN DE LA BONIFICACIÓN DEL 95 % DEL ICIO, EN RELACIÓN CON LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN DE UN CENTRO INTEGRAL DE ALTA RESOLUCIÓN EN LA PARCELA D-2 DEL PLAN PARCIAL SUP CH-2 'LA LOMA II', CON FACHADA A LA CALLE JUAN RAMÓN JIMÉNEZ, PASEO DE LAS ACACIAS Y CALLE MUÑOZ SECA DE ÁGUILAS (EXpte.: 2729/2022).**

Se da cuenta por el señor Secretario General del informe-propuesta favorable emitido por don José Cañas García, Tesorero accidental, de fecha 3 de mayo de 2022, relativo al expediente de su razón, dictaminado en sentido favorable y unánime de los vocales asistentes a la Comisión Municipal Informativa de Hacienda y Especial de Cuentas, en sesión extraordinaria celebrada el pasado día 26 de mayo, en los siguientes términos:

«Resultando que doña María Auxiliadora Moreno Valls, Secretaria General Técnica del S.M.S., actuando en representación del Servicio Murciano de Salud, con CIF: A-14004326, en fecha 26 de abril de 2022 solicita la concesión de bonificación del impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras de las obras de **construcción de un Centro Integral de Alta Resolución en la parcela D-2 del Plan Parcial SUP CH-2 'La Loma II', con fachada a la calle Juan Ramón Jiménez, paseo de las Acacias y calle Muñoz Seca de Águilas**, de acuerdo con el art. 5.3 de la Ordenanza fiscal reguladora del citado impuesto.

Resultando que se ha emitido informe favorable de la Tesorería Municipal.

Considerando que el artículo 103.2.a) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, establece la posibilidad de que las ordenanzas fiscales contemplen una **bonificación** de hasta el 95 por ciento a favor de las construcciones, instalaciones u obras que sean declaradas de especial interés o utilidad municipal por concurrir circunstancias sociales, culturales, histórico-artísticas o de fomento del empleo que justifiquen tal declaración.

Considerando que la Ordenanza fiscal reguladora del **Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras** de este Ayuntamiento contempla dicha **bonificación**.

Considerando que el interesado ha acreditado las circunstancias que justifican tal bonificación.

Sometido a debate y votación por la Comisión Informativa de Hacienda y Especial de Cuentas, siendo dictaminada favorablemente, con los votos a favor de D. José Manuel Gálvez García, Dña. María Dolores García Albarracín, Dña. Elena Casado Navarro y Dña. Encarnación Navarro Guerrero, del Grupo Municipal Socialista; de D. José García Sánchez y D. Francisco Navarro Méndez, del Grupo Municipal Popular, y de Dña. Nuria María Almagro Rodríguez, del Grupo Mixto.

En virtud de lo expuesto, la Comisión Informativa, con el voto favorable de todos los asistentes,





dictamina favorablemente y eleva al Ayuntamiento Pleno la siguiente

**PROPUESTA DE ACUERDO:**

**PRIMERO.-** Declarar la construcción e instalaciones presentadas por el Servicio Murciano de Salud, con CIF: A-14004326, de las obras de **construcción de un Centro Integral de Alta Resolución en la parcela D-2 del Plan Parcial SUP CH-2 'La Loma II', con fachada a la calle Juan Ramón Jiménez, paseo de las Acacias y calle Muñoz Seca de Águilas**, como de especial interés o utilidad municipal, y, en consecuencia, aplicar una bonificación del 95 % en el impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras.

**SEGUNDO.-** Notificar el presente acuerdo al interesado.

El anterior dictamen se eleva a estudio y decisión del Pleno Corporativo en la próxima sesión que celebre.»

Visto que en el artículo 5.3 de la Ordenanza fiscal reguladora del impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras se recoge la bonificación solicitada, según el siguiente tenor:

*«Gozarán de una bonificación del 95 % de la cuota del ICIO las construcciones, instalaciones y obras que sean declaradas de especial interés o utilidad municipal por concurrir circunstancias sociales consistentes en obras de centros destinados a hospital que se vaya a construir y gestionar directamente por una Entidad de carácter público. Esta declaración corresponderá al Pleno del Ayuntamiento y se acordará previa solicitud del sujeto pasivo con el voto favorable de la mayoría simple de sus miembros. La concesión de esta bonificación determinará el no disfrute de otra en este tributo. Las bonificaciones contempladas en los párrafos anteriores no tendrán carácter acumulativo.»*

Visto el informe-propuesta de Tesorería de fecha 3 de mayo de 2022, y examinada la documentación que acompaña a la solicitud, a la vista de todo lo expuesto y realizada la tramitación reglamentaria, se somete a votación el anterior dictamen, siendo aprobado por unanimidad de los señores asistentes, que son diecinueve de los veintiún miembros que legalmente integran la Corporación Municipal; por lo que, en consecuencia,

**SE ACUERDA:**

**PRIMERO.-** Declarar las obras de **construcción de un Centro Integral de Alta Resolución en la parcela D-2 del Plan Parcial SUP CH-2 'La Loma II', con fachada a la calle Juan Ramón Jiménez, paseo de las Acacias y calle Muñoz Seca de Águilas**, como de especial interés o utilidad municipal, y, en consecuencia, aplicar la **bonificación del 95 %** prevista en el **artículo 5, apartado 3**, de la Ordenanza fiscal que regula el impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras, aprobada por el Pleno del Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el día 24 de noviembre de 2020 y publicada en el *Boletín Oficial de la Región* núm. 22, de fecha 28 de enero de 2021; al haber acreditado el Servicio Murciano de Salud (CIF: A-14004326), representado por doña María Auxiliadora Moreno Valls, Secretaria General Técnica, el cumplimiento de las condiciones reguladas en la citada ordenanza fiscal, amparado en el artículo 103.2 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

**SEGUNDO.-** Notificar el presente acuerdo al interesado.

**5. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA APLICACIÓN DE LA BONIFICACIÓN DEL 50 % DEL ICIO, EN RELACIÓN CON LAS OBRAS DE AMPLIACIÓN DE UN AULA DEL LOCAL SOCIAL SITO EN CALLE MIGUEL GONZÁLEZ SÁNCHEZ, S/N, DE ÁGUILAS, DE LA ASOCIACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL URCI (EXPTE.: 2223/2022).**





Se hace constar por el señor Secretario General que el presente punto del orden del día ha sido incluido por error en la convocatoria de la sesión, ya que no es competencia del Pleno, sino de la Sra. Alcaldesa, pudiendo ser delegada en la Junta de Gobierno Local, al estar tipificado el tanto por ciento de bonificación en la Ordenanza fiscal reguladora del impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras en su punto 5.2.

Tras las aclaraciones del señor Secretario General, por unanimidad de los señores asistentes se acuerda dejar este asunto sobre la mesa.

**6. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DEL TEXTO UNIFICADO DEL ACUERDO DE CONDICIONES DE TRABAJO Y CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE ÁGUILAS. AÑOS 2022 - 2023 (EXPTE.: 976/2021).**

Visto el informe emitido por el señor Secretario General con fecha 30 de mayo de 2022, del que resultan los siguientes

**ANTECEDENTES**

1.- En fecha 17 de marzo de 2022, se solicitó, a la Dirección General de Administración Local (Servicio de Asesoramiento a Entidades Locales), informe sobre el Acuerdo de Condiciones de Trabajo que estaba siendo negociado en el Ayuntamiento de Águilas.

2.- En fecha 6 de abril de 2022, fue emitido dicho informe, que se encuentra incluido en el presente expediente.

3.- En fecha 21 de abril 2022, tanto la Mesa General de Negociación del Excmo. Ayuntamiento de Águilas, como la Comisión Municipal Informativa de Personal, aprobaron la modificación del texto del nuevo Acuerdo de Condiciones de Trabajo, años 2022-2023.

4.- Mediante Providencia de 29 de abril de 2022, el Concejal Delegado en materia de Personal solicita:

- *Que se traslade al Negociado de Nóminas el texto definitivo del Nuevo Acuerdo de Condiciones de Trabajo para que elabore un informe sobre la valoración o impacto económico del Nuevo Acuerdo para el ejercicio 2022.*

- *Que se traslade al Sr. Secretario Municipal el texto definitivo del nuevo Acuerdo de Condiciones de Trabajo para que emita informe jurídico al respecto.*

- *Una vez valorado el nuevo Acuerdo de Condiciones de Trabajo, que se le traslade al Sr. Interventor de Fondos Municipales, para que emita informe sobre la consignación del gasto, teniendo en cuenta el Presupuesto municipal aprobado por este Ayuntamiento, así como la legislación de Presupuestos Generales del Estado y restante normativa de aplicación.*

5.- En fecha 19 de mayo de 2022, se emitió informe por Secretaría General.

6.- En fecha 20 de mayo de 2022, se emitió informe por la Intervención Municipal.

7.- En fecha 20 de mayo de 2022, se solicita, por la concejalía correspondiente, la emisión de nuevos informes, una vez subsanadas las deficiencias señaladas en el informe anterior.

8.- En fecha 27 de mayo de 2022, se eleva propuesta por la concejalía correspondiente, en la que se incluye la nueva redacción del Anexo III, del referido Acuerdo, y de la que es objeto el presente nuevo informe de la Secretaría General.





### LEGISLACIÓN APLICABLE

- 1.- Constitución española de 1978 (CE).
- 2.- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (LBRL).
- 3.- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL).
- 4.- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- 5.- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.
- 6.- Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.
- 7.- Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2022.
- 8.- Reglamento Orgánico Municipal del Excmo. Ayuntamiento de Águilas.
- 9.- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- 10.- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Atendido que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, el proyecto del nuevo Acuerdo de Condiciones de Trabajo 2022-2023 fue sometido a las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Negociación, y fue aprobado por la Mesa Negociadora en su reunión celebrada el día 30 de mayo de 2022, por la unanimidad de todos sus miembros, en los mismos términos del dictamen de la Comisión Municipal Informativa de Personal.

Considerando que en el informe de Intervención de fecha 30 de mayo de 2022 queda acreditado que en el Presupuesto municipal vigente existe consignación presupuestaria suficiente y adecuada para hacer frente a las obligaciones derivadas de la aprobación del referido Acuerdo.

Acto seguido, se producen las siguientes intervenciones:

Doña **Nuria María Almagro Rodríguez**, concejala de VOX y portavoz del Grupo Mixto:

*«Buenas tardes a todos.*

*Tan solo solicitar aclaración por parte del concejal encargado de la materia para conocer si finalmente se ha conseguido el consenso unánime por parte de todos los representantes sindicales del Ayuntamiento.*

*Gracias.»*

Don **Antonio Landáburu Clares**, concejal del Grupo Municipal Popular:





«Buenas noches a todos.

¡Ya era hora de que trajéramos este punto al Pleno y que pudiéramos hablar de que el acuerdo de condiciones de los trabajadores de aquí de esta casa sea una realidad!

En primer lugar, me gustaría agradecer la buena predisposición de los sindicatos que representan a los funcionarios de esta casa, de todos, de todos los que han ido participando con los concejales, tanto de la oposición como del equipo de Gobierno, en las distintas mesas negociadoras, y como así también nosotros hemos trabajado en las distintas Comisiones de Personal.

Quiero agradecer su buena disposición a la hora de hacer sus gestos. Jamás han puesto una mala cara, jamás han torcido sus rostros y jamás han generado ni un problema, y es que lo que nos ha movido a todos desde el primer momento es un interés común: trabajar por el bien común de esta casa y velar por que los funcionarios mejoren sus condiciones día a día, para que así nuestros vecinos tengan un mejor servicio de esta casa, de este Ayuntamiento, día a día.

El informe de la Dirección General de Administración Local nos hizo abrir un poco los ojos. Pensábamos que iba a ser imposible traer a pleno un informe favorable, tanto de Secretaría como de Intervención, y al final, a través de la Dirección General de Administración Local, a través del Gobierno del presidente Fernando López Miras, el 17 de marzo solicitamos ese informe y el 6 de abril fue emitido; en menos de un mes nos solucionaron grandes dudas que teníamos, y pudimos darle un poquito de luz al Acuerdo de Condiciones de Trabajo.

Quiero remarcar esto, quiero remarcar la buena disposición tanto del equipo de Gobierno como desde la oposición. Creo, señor Gálvez, que jamás ha encontrado en nosotros nada que pudiera torpedear este Acuerdo de Condiciones de los trabajadores; al contrario, ha encontrado siempre en el PP de Águilas un amigo, un aliado, para trabajar por Águilas, porque ha sido una cosa que tenemos bien clara todos los concejales, los seis concejales que formamos parte del PP de Águilas del equipo de Eva Reverte, que es trabajar por todos los águileños, sea con quien sea, y en este caso ha sido de su mano de la Administración local.

Pues bien, palabras de agradecimiento, y que espero que este acuerdo al final haya podido recoger todas las peticiones que tanto los sindicatos como el demás funcionariado nos iban revindicando. Sé que muchas cosas se han quedado en el tintero, sé que hay cosas por mejorar, pero no podemos votar en contra de esto después de tanto trabajo y después de que entre todos hemos unido las fuerzas para que saliera adelante.

Hay varias cosas pendientes por mejorar, ¡claro que sí!, como, por ejemplo, las condiciones de la Policía Local, y por eso vamos a seguir trabajando, y, señores compañeros del equipo de Gobierno, siempre nos van a tener a su lado para seguir atendiendo las necesidades de esta parte del funcionariado, que no por haber aprobado hoy el Acuerdo de Condiciones de Trabajo debemos de olvidarlos; al contrario, tenemos que adquirir nuevo compromiso, tenemos que seguir trabajando día a día, como así lo hemos hecho en las distintas mesas negociadoras y las famosas reuniones de los viernes que hacíamos de forma extraoficial aquí con los funcionarios; tenemos que seguir esa misma rutina y esa hoja de ruta para trabajar, para solucionar los problemas que a día de hoy sufre la plantilla de la Policía Local, por ejemplo, y que ven cómo el equipo de Gobierno no escucha sus necesidades.

Pues, bueno, desde aquí, brazo tendido para poder seguir trabajando.

Muchas gracias.»

Don **José Manuel Gálvez García**, concejal del Grupo Municipal Socialista y del equipo de Gobierno y delegado de Personal:

«Buenas tardes, Alcaldesa, señor Secretario, señor Interventor, compañeros y compañeras, a todos los que nos escuchan, y estoy seguro que hoy en especial todo el personal funcionario que nos sigue con atención a la celebración de este Pleno.

Es un punto muy importante: se propone la aprobación del Acuerdo de Condiciones de Trabajo y





Convenio Colectivo para las empleadas y empleados de nuestro Ayuntamiento de Águilas para los años 2022 y 2023, gracias a todo el esfuerzo y todas las personas que han participado en la aprobación por unanimidad de la Mesa Negociadora del 21 de abril y del pasado día 30 de mayo.

En primer lugar, felicitar a todos los empleados y empleadas de este Ayuntamiento. Es un acuerdo muy bueno, es un acuerdo muy completo, y seguro que será referencia. ¡Por supuesto, reconocer el trabajo de todas las personas que han participado en que hoy se pueda aprobar!, desde las primeras mesas técnicas de preparación del texto del borrador, todos los delegados sindicales, y hasta estas últimas semanas con las aportaciones del señor Secretario y el señor Interventor.

Tengo que reconocer y agradecer también, como ha dicho el señor Landáburu, todo el trabajo, la predisposición, de los delegados sindicales que durante tanto tiempo han trabajado, a mis compañeros del Grupo Socialista, a los compañeros del Grupo Municipal Popular y a los compañeros y a las compañeras del Grupo Mixto, por las participaciones, las Comisiones de Personal; y a usted, señor compañero Landáburu, por su participación y aportación en tantas y numerosas mesas técnicas, en mesas negociadoras, para elaborar este Acuerdo de Condiciones.

Desde la Concejalía durante muchos meses se ha trabajado mucho, conjuntamente con todas las personas, para llegar al día de hoy. Hoy es un día, como he comenzado mi intervención, para felicitar a los trabajadores y las trabajadoras de este Ayuntamiento, y agradecer la implicación de todos los delegados sindicales de CSIF, de Comisiones Obreras y de UGT, que han aportado y que creo que en ocasiones todo su esfuerzo no se ha visto reconocido por muchos trabajadores, que no han estado al tanto de todo lo que se ha elaborado y todo lo que se ha preparado, y todo lo que se ha trabajado en las mesas técnicas durante tantos meses.

También agradecer a José Ángel Ramírez la dedicación y el trabajo de tantas semanas y tantos meses para llegar a esta elaboración de este texto tan importante. Estoy seguro de que ha salido adelante con la unanimidad de todos los sindicatos en Mesa Negociadora por la buena voluntad y la predisposición y el objetivo común de todos de dotar a este Ayuntamiento de este acuerdo para el próximo año 2023, tras la prórroga del convenio anterior.

Es un día de celebraciones, de éxitos y de felicitaciones a todos los trabajadores y trabajadoras de esta casa, y de reconocimiento de todo el trabajo que se ha realizado durante meses y que hoy da su fruto, y espero que sea respaldado por la unanimidad de todos los miembros de esta Corporación.»

Visto el informe favorable de fecha 30 de mayo de 2022 emitido por el señor Secretario General, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, a propuesta de la Comisión Municipal Informativa de Personal, sometido el asunto a deliberación del Pleno, por unanimidad de los señores asistentes, que son diecinueve de los veintiún miembros que legalmente integran la Corporación Municipal,

#### SE ACUERDA:

**PRIMERO.**- Aprobar, de conformidad con lo establecido en el artículo 38.3 y concordantes del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, el **texto unificado del Acuerdo de Condiciones de Trabajo y Convenio Colectivo para las Empleadas y Empleados Públicos del Ayuntamiento de Águilas. Años 2022 – 2023**, negociado en Mesa Negociadora y aprobado por la misma en su reunión de fecha 30 de mayo de 2022, y cuyo contenido literal es el siguiente:

«**TEXTO UNIFICADO DEL ACUERDO DE CONDICIONES DE TRABAJO Y CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE ÁGUILAS**  
**AÑOS: 2022 – 2023**»

#### CAPÍTULO I: ÁMBITOS.





## **Artículo 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.-**

### **1.1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN:**

Las normas contenidas en el presente Acuerdo serán de aplicación a los empleados públicos del Ayuntamiento de Águilas y sus organismos autónomos, a tenor de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que a continuación expresamente se relaciona:

- Personal funcionarios de carrera.
- Personal funcionarios interinos.
- Personal Laboral: Fijo, Indefinido-No fijo con las peculiaridades propias incluidas en este mismo acuerdo/convenio y demás normativa específica que regulan su situación laboral y económica.

El presente Acuerdo se aplicará también al personal de confianza designado por el Pleno, a propuesta de la Alcaldía, en todo aquello que sea compatible con las condiciones especiales del puesto, establecidas en el marco de su designación y pactado por las partes.

Se considerarán incorporados a las presentes normas reguladoras los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre sindicatos representativos y la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias), o la Federación Murcia de Municipios, así como por parte de la Administración Regional y del Estado, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado, siempre previa incorporación al derecho positivo o ratificación por el órgano municipal competente, en su caso. En ese sentido, de desarrollarse el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público por parte de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, el Ayuntamiento de Águilas se compromete a negociar la adecuación del mismo a esta Administración Local.

### **1.2.- ENTRADA EN VIGOR Y PLAZO DE VIGENCIA:**

Este Acuerdo entrará en vigor a partir de su aprobación por el Pleno Municipal y tendrá efectos desde el 1 de enero de 2022, hasta el 31 de diciembre de 2023.

En caso de que ninguna de las partes lo denuncie con un mes de antelación, se prorrogará automáticamente de año en año, incrementándose anualmente las retribuciones en los términos que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado cada año. En todo caso el Acuerdo mantendrá su validez en tanto no sea sustituido por un nuevo Acuerdo.

Si se llegara a un acuerdo posterior con la representación sindical, una vez firmado dicho acuerdo, éste será de aplicación a todos los empleados a los que afecte el mismo.

En todo lo no previsto en este Acuerdo, serán de aplicación las normas vigentes en cada materia (ver disposición final).

### **1.3.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD Y CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN:**

Las condiciones pactadas en el presente Acuerdo forman un todo orgánico e indivisible y han sido aceptadas ponderándose globalmente, de tal modo que la supresión de alguna de sus cláusulas conducirá a que la Comisión de Seguimiento del mismo estudie la ineficacia del texto negociado en su conjunto.

### **1.4.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS:**

Las mejoras establecidas en otras disposiciones, cualquiera que sea su rango, serán de aplicación conforme al principio de norma más favorable o condición más beneficiosa.

## **CAPÍTULO II: PLANTILLA. REGISTRO DE PERSONAL. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO. CONSOLIDACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL**

### **Artículo 2.- CLASES DE PERSONAL Y REGISTRO DE PERSONAL.**

#### **Artículo 2.1.- CLASES DE PERSONAL.**

Los funcionarios de carrera que prestan su servicio en el Ayuntamiento de Águilas que no tengan habilitación





de carácter nacional, se integrarán en las Escalas de Administración General y Administración Especial, que quedarán agrupados conforme a lo señalado en la disposición transitoria tercera del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76 del citado texto legal:

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Subgrupo A1: Título universitario de grado o equivalente.

Subgrupo A2: Título de diplomado o equivalente.

Grupo B: Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C: Dividido en dos Subgrupos C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: Título de Bachiller o Técnico.

C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Agrupaciones Profesionales: Conforme a lo dispuesto en la disposición adicional sexta del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, para cuyo acceso no se exige estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

Los funcionarios del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del Estatuto.

Personal laboral: El personal laboral se clasificará de conformidad con la legislación laboral, según establece el artículo 77 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

## **2.2.- REGISTRO DE PERSONAL.**

De conformidad con el artículo 71 del TREBEP; artículo 90.3 LRBRL; artículo 18 de la Ley 53/1984 LI; artículo 152 TRRL y RD 1405/1986, de 6 de julio, modificado por RD 2073/1999, de 30 de diciembre, que en su caso, habrá de ponerse en relación con la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, sobre tratamiento automatizado de los datos de carácter personal, así como la Resolución de 29/05/1985 (BOE del 24 de junio), que coordina la expedición de títulos con el Registro General de Personal y da instrucciones sobre la función del mismo, se llevará a cabo en el Departamento de Recursos Humanos, bajo la dirección de Secretaría General, un registro de empleados públicos, en el que se inscriba a todo el personal al servicio del Ayuntamiento de Águilas y en el que se anotarán preceptivamente todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo.

Los empleados públicos tendrán libre acceso a su expediente individual.

El Registro Central de Personal deberá alcanzar las siguientes finalidades:

1.- Garantizar la constancia registral de los expedientes personales u hojas de servicio del personal en él inscrito, mediante las correspondientes inscripciones y anotaciones, como garantía para los interesados y como instrumento de ayuda a la gestión de los recursos humanos comprendidos dentro de su ámbito de inscripción.

2.- Disponer de la información sobre los recursos humanos del sector público que los órganos responsables de su planificación necesiten para el análisis y seguimiento de su evolución.

El Registro de Personal, de conformidad con el artículo 90.3 LRBRL, estará constituido por la:

- Relación nominativa de cada una de las personas empleadas: funcionarios/as de carrera, eventuales,





interinos/as y laborales al servicio del Ayuntamiento.

- Circunstancias personales (nombre, apellidos, fecha y lugar de nacimiento y número de registro de personal).
- Circunstancias profesionales.
- Datos necesarios para la justificación de todas las retribuciones.
- Compatibilidades autorizadas.
- Sanciones disciplinarias impuestas.

El Registro de Personal puede resultar de gran ayuda como instrumento para la planificación de los Recursos Humanos de este Ayuntamiento.

Los empleados públicos que figuren en el Registro de Personal quedarán protegidos por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales.

### **Artículo 3.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.**

La relación de puestos de trabajo (RPT), podemos definirla como la expresión ordenada del conjunto de puestos de trabajo caracterizados por pertenecer a una misma Unidad o Dependencia de la Administración, que deban ser desempeñados por funcionarios de carrera, por personal eventual, indistintamente por unos u otros y por personal laboral, con la detallada descripción de las características y requisitos.

El Ayuntamiento de Águilas ha ido confeccionando y modificando la RPT a través de las correspondientes negociaciones con las Organizaciones Sindicales, así como por Acuerdos Plenarios de fechas 14 de junio de 2000, 31 de mayo de 2001, 5 de junio de 2003, 27 de abril y 27 de octubre de 2015, y por sus actualizaciones posteriores, con el fin de ir estructurando su organización a través de las relaciones de puestos de trabajo.

No obstante, el Ayuntamiento de Águilas, entendiendo que es necesario la reorganización y actualización de la RPT, presentó a las Organizaciones Sindicales un calendario para la aprobación de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos (PORH).

Dicho PORH está dividido en las siguientes fases:

- Plantilla orgánica de personal.
- Oferta de Empleo Público.
- Organigrama.
- Relación de Puestos de Trabajo.

Una vez finalizados prácticamente la totalidad de los procesos selectivos de la consolidación/estabilización del empleo público en este Ayuntamiento, que era una de las prioridades que se habían establecido junto a las Organizaciones Sindicales, con el fin de poder poner fin a la temporalidad del empleo público ya que se encontraba de una forma casi crónica; el Ayuntamiento de Águilas considera imprescindible impulsar las negociaciones para la actualización de funciones y organización de servicios, dado que en algunos casos es necesaria una adecuada gestión de personal.

De ahí, que habiéndose entregado a las Organizaciones Sindicales en la fase de negociación del PORH, el organigrama de la estructura organizativa de este Ayuntamiento, se comenzarán dichas negociaciones de la RPT con la aprobación del citado organigrama, siguiendo posteriormente con la negociación de las funciones y tareas de los distintos puestos de trabajo (RPT).

La RPT que se confeccione deberá recoger todas las medidas que hagan posible una modernización de este Ayuntamiento el cual nos obliga a movernos en un entorno dinámico, donde continuamente aparecen nuevos servicios y competencias, por lo que la respuesta rápida y eficiente a las necesidades de la sociedad se ha convertido en un aspecto estratégico de su desarrollo.

De ahí, que las RPT encorsetadas y rígidas no se adaptan a las nuevas necesidades que demandan los municipios, por lo que es preciso un cambio de concepto del puesto de trabajo y en la estructuración y organización de las tareas y funciones.

La RPT que se confeccione debe definir claramente el concepto de "plaza" y "puesto", dado que son dos elementos esenciales para la planificación de los recursos humanos en la Administración.

Dichos instrumentos (plaza y puesto), son calificados como "instrumentos esenciales de la política de personal",





es más, la insistencia de la distinción que debemos realizar entre plantilla (plaza) y “puesto de trabajo” nace de la jurisprudencia (SSTS 18/07/90; 3/02/97; 24/10/01), dado que la plaza es la “unidad de la plantilla estructural, formada por Escalas, Subescalas, Clases y Categorías, según la estructura que el legislador haya fijado para los cuerpos funcionariales”.

A través de la “plaza” se accede a la Administración (artículo 18 LMRFP), y es de la que se “toma posesión”; mientras que el “puesto” es la unidad estructural de la organización, integrada en la RPT, a través del cual nos movemos dentro de la Administración (arts. 99 y 102 LRBRL).

De ahí, que necesariamente deban separarse para conseguir el objetivo para las cuales se crearon (con la relación de las plazas se configuran las plantillas de personal y con el puesto se confecciona la RPT), y así como anteriormente se ha reseñado, la propia normativa lo distingue y tanto la jurisprudencia y la doctrina se han encargado de definirlos y diferenciarlos.

Es tal la importancia de saber la distinción entre “plaza” y “puesto” a la hora de confeccionar una RPT, que ello incide incluso en las retribuciones de los empleados públicos, ya que las retribuciones básicas serán las que se fijen en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada “plaza”, mientras las retribuciones complementarias, serán las que se fijen a través de la RPT.

Es más, posiblemente se esté desvirtuando la carrera administrativa al no diferenciarse en la confección de las plantillas orgánicas de personal entre “plaza” y “puesto”, al utilizarse las plantillas de personal para la clasificación de determinados puestos de trabajo, por lo que el resultado de todo ello está siendo la personificación del empleado público y no a la profesionalización del mismo.

La RPT, que se apruebe por el Ayuntamiento deberá permitir el diseño de procesos de modernización, es decir, modelos de gestión y diseño de objetivos que puedan facilitar la implantación de la carrera profesional “horizontal”.

Por lo que habrá de potenciarse el trabajar en “equipo”, lo que supondrá un reto que precisa de persistencia y voluntad, así como de implicación de los agentes vinculados y un cambio de cultura organizativa.

Lo que deberá conllevar la polivalencia del empleado público, con el fin de evitar, por ejemplo, que nadie pueda tener asignadas funciones en exclusividad que dificulten la sustitución del empleado público que ocupa un determinado puesto de trabajo.

La RPT que se elabore, entendiendo que será un arduo trabajo de elaboración, dado que será fundamental tener un conocimiento muy amplio antes de comenzar y negociar la misma, cuáles han sido las circunstancias que se han producido hasta llegar a la actual RPT, ya que únicamente teniendo un conocimiento exhaustivo de todos los antecedentes podremos acatar un análisis y estudio de los distintos puestos de trabajo, por lo que deberá implicarse todas las partes (Administración, Organizaciones Sindicales, etc.), y que todas las partes desde el principio tengan el convencimiento de que se trata de un proyecto compartido, que conllevará:

- Ordenar la organización de forma integral.
- Clasificación del personal.
- Permitirá flexibilizar las estructuras.
- Facilitar la movilidad interna y externa.
- Permanecer en el tiempo adaptándose constantemente a los cambios, y por ello será dinámica.
- Permitirá diseñar procesos de modernización de la Administración: modelos de gestión y diseño de objetivos.
- Facilitará la implantación de modelos de carrera profesional horizontal.
- La adscripción indistinta a Cuerpos y Escalas es una opción que flexibiliza el dimensionamiento de las plantillas. El artículo 15.2 LMRFP de naturaleza no básica, pero que actúa en derecho supletorio se expresa así: “Los puestos de trabajo serán de adscripción indistinta para todos los funcionarios incluidos en el ámbito de esta Ley” (no aplicable al personal laboral).

No obstante, la realidad en este Ayuntamiento (como sucede en la mayoría de la Administración Local), es que la adscripción indistinta no solo no se utiliza de forma generalizada, sino que sencillamente, no se utiliza.

Nuestras formas de adscripción son siempre únicas: o se reserva al puesto para la Escala de Administración Especial o para la de General, o se reserva para un Subgrupo C1 o para un Subgrupo C2, encorsetándose las Administraciones a cubrir sus puestos por una sola Escala de funcionarios, o por un solo Subgrupo de funcionarios. Y de este modo, estamos llevando a la práctica común lo que para la normativa estatal es la excepción.





Dicho criterio de adscripción indistinta no ha mostrado fisuras en los diversos pronunciamientos, siendo una tesis pacíficamente aceptada por la jurisprudencia.

En definitiva, es el empleado público quien deberá adaptarse a la demanda de los servicios públicos a través de los distintos puestos de trabajo y no al contrario, el puesto quien debe adaptarse a las condiciones del empleado público.

La Corporación Municipal se compromete a finalizar la aprobación del organigrama municipal antes de finalizar el mes de septiembre de 2021, debiendo de informar y consultar a la Mesa General de Negociación y a las Secciones Sindicales con representación en el Ayuntamiento, antes de su aprobación.

La RPT contendrá como mínimo:

- El número del puesto.
- El nombre del puesto.
- La Unidad funcional (Secretaría, Intervención, Servicios Sociales, etc.).
- Si el puesto es o no de Jefatura.
- Si el puesto es singularizado o no.
- Si el puesto está reservado a funcionario, laboral o eventual.
- Si el puesto está reservado a segunda actividad o no (cuando así lo tenga previsto la normativa específica, como por ejemplo la Policía Local).
- Grupo o Grupos que pueden adscribirse.
- Si el puesto está reservado a habilitados nacionales o no.
- Los requisitos que se exigen para el desempeño (formación específica sobre alguna materia, idiomas, nivel de conocimiento de lenguas autonómicas...).
- Forma de provisión del puesto: Concurso Interno, Concurso abierto a otras Administraciones, o de Libre Designación.
- Tipo de jornada (Normal o Especial).
- Tipo de Dedicación: Normal o Superior.
- Nivel de Complemento de Destino.
- Complemento Específico objetivado con arreglo a las condiciones de trabajo que prevé el artículo 4 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local.

Una vez aprobado el organigrama se aprobará el calendario para la confección y aprobación de la RPT, no pudiendo alargarse la aprobación de la misma más allá de mayo del 2022.

No obstante, habrá apartados de la RPT, que no serán negociables, por la facultad de autoorganización que tiene la Administración para establecer la estructura de sus servicios organizativos, aunque en estos casos, siempre serán consultadas las Organizaciones Sindicales, con el fin de que puedan manifestar lo que consideren en su derecho.

La nueva RPT no implicará merma en la retribución económica de ningún empleado público y, en su caso, se aplicará un Complemento Personal Transitorio regulado en la Disposición Transitoria Décima de la Ley 30/1984, de 2 de agosto sobre Medidas para la Reforma de la Función Pública, que será absorbido por las futuras mejoras retributivas, según los criterios que establezcan las sucesivas leyes de presupuestos. Dicho complemento asegurará la diferencia entre el anterior Complemento Específico y el nuevo resultante como consecuencia de la nueva valoración del puesto de trabajo.

#### **Artículo 4.- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.**

Se procurará que durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Corporación Municipal, de los que se deducen las vacantes que no están cubiertas, el Ayuntamiento de Águilas formulará públicamente su Oferta de Empleo Público, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal. Dicha obligación quedará dispensada en el caso de que la tramitación de la Oferta de Empleo Público se encuentre suspendida por imperativo legal.

La Corporación Municipal negociará con las Organizaciones Sindicales a través de la Mesa General de Negociación la plantilla orgánica de personal, antes de la aprobación de los presupuestos municipales, con el fin de que la Oferta de Empleo Público recoja las necesidades de personal existentes y contemplando:

- Las plazas vacantes.
- Necesidades de nueva creación.





El plazo para la ejecución de la Oferta de Empleo Público es de tres años y tiene carácter improrrogable según el artículo 70.1 del TREBEP.

La obligatoriedad de ejecutar la Oferta de Empleo Público en el plazo improrrogable de tres años, no solo tiene el efecto de evitar la caducidad de las mismas, aunque este hecho es determinante en virtud de lo dispuesto en el referido artículo 70.1 del TREBEP, sino que con ello se evitaría la reproducción de situaciones de interinidad prolongadas artificialmente en el tiempo y con ello poner fin a la práctica administrativa de mantener vacantes indefinidamente desempeñadas por personal interino o empleados con contrato laboral.

Siempre que la Ley no establezca restricciones al respecto, se podrá recurrir al nombramiento interino de personal funcionario para cubrir necesidades urgentes e inaplazables. Dicha cobertura transitoria de puestos vacantes se realizará, previa convocatoria pública a través de pruebas selectivas, conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; debiéndose justificar y comunicar tal convocatoria a las Secciones Sindicales.

#### **Artículo 5.- CONSOLIDACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL.**

El Ayuntamiento de Águilas seguirá impulsando la consolidación y estabilización del empleo público conforme a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta del TREBEP, el Real Decreto Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, así como de los acuerdos firmados entre el Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, así como cualquier otra medida que reduzca el empleo temporal en este Ayuntamiento.

El Ayuntamiento de Águilas se compromete a mantener las plazas presupuestadas en el Capítulo I (Personal), correspondientes a todas las plazas/puestos que estén cubiertas por funcionarios interinos, hasta que se celebren los correspondientes procesos selectivos para cubrir en propiedad las citadas plazas.

### **CAPÍTULO III: CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **Artículo 6.- ACCESO Y COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO.**

**6.1.-** De conformidad con lo establecido en el artículo 32 de la Ley 7/1990, de 19 de julio sobre Negociación Colectiva y Participación en la Determinación de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos y artículo 37 del TREBEP, serán objeto de negociación entre las secciones sindicales reconocidas en dicha Ley y la Corporación Municipal la preparación de los Planes de Oferta de Empleo Público, los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los empleados públicos.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de la Plantilla y Presupuestos aprobados por la Corporación, de los que se deducen las plazas vacantes que no están cubiertas, el Ayuntamiento formulará públicamente su Oferta de Empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal. Dicha obligación quedará dispensada en el caso de que la tramitación de la Oferta de Empleo Público se encuentre suspendida por imperativo legal.

Toda selección de personal funcionario/laboral fijo cuando la Oferta de Empleo Público no se encuentre suspendida por imperativo legal, deberá realizarse conforme a dicha Oferta, mediante convocatoria pública a través de los sistemas de oposición o concurso-oposición, en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

En la selección del personal laboral los sistemas de selección serán los de oposición, concurso-oposición o concurso.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas y períodos de prácticas que sean precisos.

La legislación aplicable en relación con el ingreso de los empleados públicos al servicio de la Administración será:

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.





- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.
- Real Decreto 896/1991 de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y de Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración del Estado.
- Y todas aquellas disposiciones que regulen posteriormente el acceso a la Administración Pública.

Para los casos de urgencia se podrá recurrir al nombramiento de funcionarios interinos y contratación de personal laboral temporal, según los criterios establecidos en la norma que le sea de aplicación, en cada caso.

Cualquier nombramiento de funcionario interino y de personal laboral de interinidad supondrá la existencia de vacante incorporada a la Oferta de Empleo Público, salvo que se trate de vacantes realmente producidas con posterioridad a la aprobación de esta.

Se dará audiencia previa, y se remitirá un ejemplar de las Bases para la provisión en propiedad de cualquiera de las plazas vacantes que integran la Oferta de Empleo Público, a la Junta de Personal o Comité de Empresa, según el caso, para que en el plazo de diez días hábiles presenten las alegaciones y sugerencias que estimen oportunas, antes de su aprobación definitiva por la Alcaldía.

En ningún caso, el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual de libre designación, constituirá mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna.

## **6.2.- Acceso para personal con discapacidad.**

La Corporación Municipal reservará en la Oferta de Empleo Público, el número porcentual de vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el siete por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública, en virtud de lo dispuesto en el artículo 59 del TREBEP.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

## **6.3.- Cobertura de Jefaturas y puestos de trabajo singularizados.**

Se estará en lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

Los funcionarios que desempeñen puestos de Jefatura no adquirirán derecho sobre ese puesto, salvo los establecidos en las correspondientes Bases de Provisión de Puestos de Trabajo, sin que esto pueda contravenir al grado y niveles regulados en la legislación vigente. En todo caso, las adscripciones provisionales solo conllevarán, respecto al grado, el derecho a percibir el complemento de destino correspondiente al puesto de trabajo que se desempeñe, pero no a la consolidación del mismo.

## **6.4.- Cobertura provisional de puestos superiores y de puestos de trabajo homogéneos:**

**6.4.1.-** Solo se podrán ejercer las funciones de categorías superiores con carácter excepcional y transitorio hasta un máximo de veinticuatro meses, cuando así lo autorice el Órgano competente de la Corporación Municipal; excepto en el caso de puestos reservados a personal de Habilitación Nacional.

En todo caso, se dará cuenta a la Comisión de Seguimiento y Presidente de la Junta de Personal y Comité de Empresa, según el caso.

En este supuesto, se abonarán las diferencias económicas correspondientes a las retribuciones complementarias (Complemento de Destino y Complemento Específico), a través de un complemento de productividad, ya que dicho complemento es un concepto retributivo de carácter subjetivo o individual dirigido a retribuir las especiales circunstancias que se den en un determinado funcionario, como las que se recogen en el artículo 5 del Real Decreto





861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local, como el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el interés y la iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo, durante el tiempo que dicha situación se mantenga, sin que pueda devengar derecho alguno a consolidar el grado correspondiente al nivel de complemento de destino del puesto de trabajo desempeñado provisionalmente.

En ningún caso, el ejercer funciones de categoría superior, supondrá la consolidación de nuevos derechos, ni méritos para la provisión en propiedad del puesto de trabajo.

Asimismo, únicamente se abonarán dichas diferencias retributivas por ejercer de forma provisional puestos superiores a aquellos funcionarios en las que dichas tareas no estén incluidas en sus hojas de funciones (RPT), y por tanto no formen parte de la valoración de su puesto de trabajo.

**6.4.2.-** El personal que ocupe un puesto de trabajo homogéneo podrá ser trasladado a otro puesto de la misma naturaleza y categoría, por razones de organización; bastando en este caso la mera comunicación escrita a la Junta de Personal y al Comité de Empresa, según el caso; y siéndole de aplicación en todo caso, el resto de criterios regulados en el artículo 6.4.1 de este Acuerdo.

#### **6.4.3.- Asignación de funciones.**

Cuando las necesidades del servicio lo justifiquen, en aplicación del artículo 73 del TREBEP, el Ayuntamiento de Águilas podrá asignar a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las del puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, sin merma en las retribuciones.

La resolución por la que se acuerde la anterior asignación deberá estar debidamente motivada, en cuanto a las necesidades de servicio que la justifican y designación del empleado público en cuestión, cuando hubiera varios con aptitud suficiente para desempeñarlas.

#### **6.4.4.- Cobertura de Puestos de Trabajo con carácter permanente.**

Una vez aprobada la Relación de Puestos de Trabajo que el Ayuntamiento debe acometer con el fin de planificar y ordenar su personal, para alcanzar entre otros objetivos el de diseñar procesos de modernización y de gestión de este Ayuntamiento, para optimizar mejor los recursos humanos de los que se disponen por parte del Pleno Corporativo, se procederá a la aprobación de los correspondientes Reglamentos de Provisión de Puestos de Trabajo, debiéndose tramitar seguidamente las correspondientes convocatorias para la adscripción de los mismos.

Se tratará de que todos los puestos de trabajo que configure la RPT estén abiertos a dos grupos de titulación diferente.

Solo serán excepción del anterior criterio aquellos puestos explícitamente previstos en la Ley, así como aquellos pertenecientes al personal de Habilitación Nacional.

#### **6.4.5.- Adaptación de las condiciones de trabajo por motivos de salud.**

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Águilas que, por motivos de salud, edad u otras circunstancias vean disminuida su capacidad de trabajo sin que ello suponga ineptitud, serán destinados a un puesto adecuado y que deberá ser definido en la RPT. En este caso, será preceptivo el dictamen del Comité de Seguridad y Salud Laboral, que valorará la situación alegada y los informes obrantes en el expediente.

Se llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas:

##### **a) Protección del personal especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo.**

El personal al servicio del Ayuntamiento de Águilas que se encuentre en alguna de las situaciones descritas en el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, tendrá derecho a una adecuación de sus condiciones de trabajo acorde con sus disminuciones funcionales o, en caso contrario, podrán ser trasladados a otro puesto de trabajo en las condiciones y con los requisitos establecidos en el presente Acuerdo.

La adecuación de las condiciones de trabajo antes indicadas se realizará de la siguiente forma:

1.- Se procurará una adaptación de las condiciones o tiempo del puesto de trabajo concreto, siempre que sea compatible con las funciones a desempeñar.





2.- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación las condiciones del puesto pudieran influir negativamente en la salud del empleado público, se podrá encomendar al mismo un desempeño provisional de funciones adecuadas a sus capacidades mientras concurren dichas circunstancias, previa conformidad del interesado.

3.- En el supuesto de que aplicando las reglas señaladas en los puntos anteriores no pudiesen evitarse los efectos negativos sobre la salud del empleado público afectado, éste podrá ser destinado a otro puesto de trabajo, preferentemente en la misma unidad administrativa.

4.- La adecuación de las condiciones de trabajo no podrá suponer una modificación extraordinaria en el contexto de la organización, respetando siempre las necesidades del servicio y la planificación general de los recursos humanos, debiendo estar los empleados públicos afectados en condiciones de cumplir las tareas fundamentales de los puestos de trabajo y funciones a desempeñar sin que en ningún caso puedan ser modificadas las condiciones de titulación y capacidad suficiente para el desempeño de los mismos.

5.- Las adecuaciones serán revisadas anualmente por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del ámbito que corresponda, al objeto de determinar si perduran las circunstancias que las motivaron o en caso contrario, efectuar propuesta de revocación de las adecuaciones llevadas a cabo.

El procedimiento se podrá iniciar de oficio o a solicitud del interesado cuando, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, se aprecie que concurren alguna de las circunstancias previstas en dicho precepto.

Los expedientes deberán ser informados con carácter previo por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y el Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de la correspondiente Resolución.

#### **b) Protección de la maternidad.**

Las empleadas públicas en situación de embarazo o parto reciente que estén sometidas a procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud, en la del feto o a una posible repercusión sobre la lactancia, tienen derecho a una adecuación de sus condiciones de trabajo, en los términos establecidos en el presente Acuerdo.

La adecuación de las condiciones de trabajo previstas se realizará de la siguiente forma:

1.- Se procurará una adaptación de las condiciones o tiempo del puesto de trabajo concreto, incluyendo cuando resulte necesario la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2.- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación las condiciones del puesto pudieran influir negativamente en la salud de la empleada pública, se procederá a encomendarle un desempeño provisional de funciones adecuadas a sus circunstancias previa conformidad de la interesada.

3.- En el supuesto de que aplicando las reglas señaladas en los puntos anteriores no pudiesen evitarse los efectos negativos sobre la salud de la empleada pública, podrá ser destinada a otro puesto de trabajo correspondiente a su Cuerpo/Escala, teniendo preferencia siempre dentro del propio servicio.

4.- En el supuesto de que aun aplicando las reglas anteriores no existiese puesto de trabajo o función compatible dentro de su Cuerpo/Escala u opción preferente dentro de su propio servicio, la empleada pública podrá ser destinada para desempeñar funciones y tareas de un puesto diferente a su Cuerpo/Escala, siempre que se corresponda con su nivel de titulación y aptitudes.

En el supuesto de cambio de puesto previsto en el presente apartado no será necesaria la modificación de la RPT o plantilla orgánica de personal.

Las empleadas públicas que se encuentren afectadas por este apartado (b. Protección de la maternidad), solicitarán la adecuación de sus condiciones de trabajo al Jefe del Servicio donde prestan sus servicios, acompañando la correspondiente acreditación médica del facultativo que les asista en el Régimen de la Seguridad Social que les sea aplicable, para que se produzca la adecuación de sus condiciones de trabajo, pudiendo solicitar informe del Servicio de Prevención correspondiente.

El Servicio de Prevención emitirá un informe proponiendo las medidas preventivas oportunas de adecuaciones





que será remitido a los órganos competentes, con el fin de que se adopten las medidas necesarias, pudiendo concederse licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia.

En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la empleada pública durante la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá el derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

### c) Reubicación.

Los empleados públicos al servicio del Ayuntamiento de Águilas que, por exigencias especiales de las funciones que tengan encomendadas, requieran unas aptitudes determinadas que pueden verse mermadas podrán ser reubicados.

Dichos empleados públicos podrán solicitar una adecuación de sus condiciones de trabajo acorde con sus limitaciones o en su caso, podrán realizar funciones correspondientes a otros Cuerpos/Escalas/opciones diferentes al puesto de origen, dentro de su mismo grupo de titulación, siempre que se corresponda con sus aptitudes.

Asimismo, en caso de que no fuese posible el desempeño indicado en el párrafo anterior, el empleado público podrá ser adscrito a otro puesto de trabajo correspondiente a otro Cuerpo/Escala/Opción diferente, dentro de su mismo grupo de titulación, y siempre que se corresponda con sus aptitudes, de acuerdo con las necesidades del servicio y la planificación general de los recursos humanos.

En este supuesto, no será necesaria la modificación de la RPT o de la plantilla orgánica de personal.

Para la reubicación, será necesario haber alcanzado la edad de 55 años y desempeñar funciones en puestos de trabajo que conlleven un esfuerzo físico importante que pudiera afectar a la salud del personal. Previa negociación con las organizaciones sindicales se establecerán los puestos y el número a los que será de aplicación la reubicación.

Las condiciones de aptitud para el desempeño de funciones correspondientes a otro Cuerpo/Escala/opción deberán obtenerse mediante la superación de una actuación formativa.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral será el órgano encargado de realizar un seguimiento de los empleados públicos afectados, así como de su índice de absentismo en el puesto de trabajo o funciones asignadas. Si en el plazo de un año desde la adecuación de las condiciones de trabajo, las faltas de asistencia fueran superiores al 20% de las jornadas hábiles durante dicho período por motivos relacionados con las circunstancias de salud que motivaron la adaptación, se producirá la anulación de actuaciones y el retorno a la situación anterior para que, en su caso, por los órganos competentes, se tramite el correspondiente expediente de incapacidad.

En todo momento se garantizará el derecho a la intimidad y la dignidad de los empleados públicos, así como la confidencialidad de toda la información relacionada con su salud.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal sanitario, sin que pueda facilitarse a otras personas sin consentimiento expreso del empleado público. Los órganos competentes en materia de personal o con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven en relación con la aptitud del empleado público para el desempeño de los correspondientes puestos de trabajo o funciones, así como de la necesidad de realizar adaptaciones o cambio de puesto de trabajo.

La adscripción estará condicionada a que exista puesto vacante, dotado presupuestariamente, cuyo nivel de complemento de destino y específico no sea superior al del puesto de origen y que sea necesaria su provisión.

### **6.4.6.- Segunda actividad.**

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Águilas que tengan disminuida su capacidad para la adecuada prestación de sus funciones por enfermedad, embarazo o razón de salud, podrán pasar a la situación de segunda actividad, siempre que una disposición legal así lo permita, conforme a los siguientes criterios:





- a) Por razón de edad, en ningún caso será inferior a cincuenta y cinco años.
- b) El traslado a otros puestos vacantes de la plantilla, aunque estén ocupados temporalmente, lo será para aquellos compatibles con la capacidad del empleado, ello aunque el puesto sea de inferior categoría, manteniendo en este último caso, las retribuciones del puesto de origen. A ser posible lo será dentro del mismo servicio al que esté adscrito.
- c) El traslado a otros puestos de trabajo por esta causa tendrá preferencia sobre cualquier otro de carácter voluntario.
- d) La Alcaldía-Presidencia resolverá sobre cada caso concreto, si bien, con carácter previo a la decisión definitiva, el órgano competente para resolver podrá recabar cuantos informes estime convenientes, así como el dictamen del Comité de Seguridad y Salud Laboral, a fin de determinar el alcance real del cuadro clínico del empleado afectado en relación con su aptitud profesional.
- e) A aquellos colectivos que tengan una normativa específica y concreta al respecto, se les aplicará su propia normativa.
- f) El paso a la segunda actividad dará lugar a la vacante del puesto ocupado hasta ese momento por el beneficiario del traslado, salvo que se considere una situación transitoria, en cuyo caso se podrá decretar posteriormente el reingreso a la primera actividad cuando el interesado se encuentre totalmente recuperado, previo dictamen e informes oportunos.
- g) Cuando un miembro de los Cuerpos de la Policía Local tenga disminuida su capacidad para la adecuada prestación de sus funciones, por enfermedad, embarazo o razón de edad, pasará a la situación de segunda actividad, conforme a los siguientes criterios:

1.- Por razón de edad, en ningún caso será ésta inferior a cincuenta y cinco años.

2.- Por enfermedad, deberá serlo mediante dictamen médico emitido por un tribunal formado por tres médicos, de los cuales uno será propuesto por el interesado/a, otro por el Servicio Murciano de Salud y el tercero por el Ayuntamiento de Águilas.

3.- Por embarazo, a petición de la interesada, acreditándose el estado de gestación mediante certificado médico oficial; o de oficio previa acreditación de la imposibilidad o disminución sensible de la capacidad para prestar el servicio, en cuyo caso deberá acreditarse esta circunstancia a través del procedimiento establecido en el apartado anterior para la causa de enfermedad.

4.- Como norma general la Policía Local desarrollará la segunda actividad en el mismo Cuerpo donde desempeñará otras funciones en las cuales puedan reducir su penosidad de acuerdo con su categoría. Si ello no fuese posible, por falta de puestos o por motivos de incapacidad, podrán pasar a prestar servicios complementarios adecuados a su categoría en otros puestos de trabajo.

5.- Se podrá decretar el reingreso a la primera actividad cuando se haya determinado el pase a la segunda actividad por causa de enfermedad o embarazo y el interesado/a se encuentre totalmente recuperado, previo dictamen del tribunal médico, a petición del empleado público o de la corporación.

6.- Los puestos de 2ª actividad de la Policía Local y de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento que se aprobó al efecto por el Pleno Corporativo y que se publicó en el Boletín Oficial de la Región de Murcia el día 30 de mayo de 2014 y que inició su vigencia el día 19 de junio de 2014, son:

- Sala 092/Puertas.
- Servicio notificaciones/mercado semanal.
- Negociado de multas y la ORA.
- Servicio de custodia de edificios municipales.
- Servicio de Inspección de Obras y Establecimientos.
- Servicios Administrativos (comprenden tareas administrativas del Cuerpo de la Policía Local y los expedientes sancionadores de orden público).

En el plazo máximo de un año, desde la aprobación del presente Acuerdo Marco, se deberá elaborar un Reglamento de Segunda Actividad para los empleados públicos de este Ayuntamiento, asimismo se procederá a la revisión del actual Reglamento de 2ª actividad de la Policía Local, como consecuencia de la aprobación de la nueva Ley de Coordinación de las Policías de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Ley 6/2019, de 4 de abril).

El pase a la segunda actividad se tramitará previa solicitud de los empleados públicos, que podrá ser temporal o definitiva, comportando en este último caso la adscripción definitiva al nuevo puesto de trabajo.





#### **CAPÍTULO IV: PROMOCIÓN, CARRERA ADMINISTRATIVA Y FORMACIÓN**

##### **Artículo 7.- PROMOCIÓN INTERNA.**

El Ayuntamiento de Águilas se compromete a reservar el porcentaje máximo de plazas para la promoción interna que permita la legislación vigente.

El TREBEP distingue en su artículo 16.3 entre:

- a) **Promoción interna vertical**, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del mencionado TREBEP.
- b) **Promoción interna horizontal**, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el en los artículos comprendidos en el Capítulo II del Título III, así como el artículo 14 del TREBEP.

##### **7.1.- Promoción interna vertical.**

La promoción interna supone la posibilidad del empleado público del Ayuntamiento de Águilas, de ascender de un grupo inferior a otro superior tras haber prestado servicios efectivos, durante al menos dos años del grupo inmediatamente inferior al que se pretende acceder y poseer la titulación y el resto de los requisitos establecidos con carácter general para el acceso al Cuerpo o Escala en que aspiran ascender.

En cuanto a la forma de promoción, el artículo 74 del RGI señala que el ascenso por promoción interna se efectuará mediante el sistema de oposición o concurso-oposición entre los funcionarios del Cuerpo o Escala del grupo inmediato inferior que reúnan los requisitos exigidos con carácter general. En ningún caso la puntuación obtenida en la fase de concurso podrá aplicarse para superar los ejercicios de la fase de oposición, y deberán respetarse siempre los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Los funcionarios del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A, sin necesidad de pasar por el nuevo grupo B, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del TREBEP (Disposición Transitoria Tercera).

El Ayuntamiento de Águilas promoverá incentivando a los empleados públicos en la participación de los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional conforme a lo dispuesto en el artículo 18.4 del TREBEP, que establece que las Administraciones Públicas adoptarán las medidas necesarias en las que se encontrarán la realización de cursos de formación y perfeccionamiento que permitan participar a los empleados públicos en los procesos selectivos de promociones internas.

En las convocatorias de las promociones internas podrán establecerse la exención de las pruebas sobre aquellas materias cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en las de ingreso a Cuerpos o Escalas de origen. La Administración deberá elegir entre el concurso-oposición y la oposición. No será posible utilizar la técnica selectiva del concurso (artículo 74.1 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y de Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración del Estado).

Asimismo, conforme a la Disposición Adicional 22ª de la LMRFP, añadida por el artículo 61 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, dispensa la exigencia general de titulación para el acceso al grupo C (actualmente grupo C; subgrupo C1) a quienes perteneciendo al grupo D (actualmente grupo C; subgrupo C2), reúnan los demás requisitos para optar por este turno de promoción interna, supliendo la falta de titulación por la antigüedad de diez años en la Escala o Subescala del Grupo C; subgrupo C2, o de cinco años más la superación de un curso específico de formación.

Los empleados públicos que accedan a otros Cuerpos y Escalas por el turno de promoción interna tendrán siempre preferencia para cubrir los puestos vacantes de la respectiva convocatoria sobre los aspirantes que no procedan de ese turno.

Las vacantes convocadas para la promoción interna que queden desiertas por no haber obtenido los aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de las correspondientes pruebas, se acumularán a las que se ofrezcan al resto de los aspirantes de acceso libre, salvo en el caso de convocatorias independientes de promoción interna.

En todo caso, el Ayuntamiento de Águilas deberá cumplir el fallo de la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha





25 de enero de 2006, la cual falla en el sentido de que:

“1.- La promoción interna es un mecanismo válido que la Administración debe facilitar, pero sin que en ningún caso sustituya, desplace o perjudique el acceso libre que es el sistema ordinario de acceso a la función pública, so pena de conculcar el derecho fundamental de igualdad, mérito y capacidad que impregna el ámbito de la función pública (con mayor rigor en su vertiente de acceso).

2.- La inexistencia de limitación en la norma no implica que esta no exista, ya que es consustancial al artículo 23.2 de la Constitución Española, debiendo aplicar ciertos criterios de razonabilidad, ya que de otro modo se correría el riesgo de cerrar a múltiples cuerpos u escalas el acceso libre (principalmente grupos y escalas superiores), facilitando únicamente el acceso libre a los grupos más bajos”.

El Ayuntamiento de Águilas, impulsará, promoverá y reservará el mayor número de plazas para la provisión a través de promoción interna, pero en ningún caso y de acuerdo con la jurisprudencia tanto del Tribunal Constitucional como del Tribunal Supremo se podrá reservar todas las plazas de promoción interna, dado que ello sería contraria al principio de igualdad como así lo considera la jurisprudencia.

## 7.2.- La carrera profesional “horizontal”.

La implantación de la carrera profesional horizontal (en adelante CPH), no solo es una necesidad para dar cumplimiento a una obligación legal de las Administraciones Públicas que debe ser asumida por todos los implicados (Administraciones, empleados públicos y organizaciones sindicales), sino también es una oportunidad para la implantación de un sistema de gestión de los recursos humanos que garantice, mediante la evaluación del desempeño de los empleados públicos, la mejora en la prestación de los servicios que se prestan a los ciudadanos.

En una sociedad cada vez más exigente respecto a la eficacia y eficiencia de los servicios que prestan las Administraciones, la CPH y la consiguiente ED son imprescindibles como elemento indispensable para conseguir una mayor eficacia tanto en la gestión de los recursos humanos como en los servicios públicos que se prestan.

Asimismo, considerando el Ayuntamiento que la ED es un elemento central para la modernización de cualquier Administración, así como la aplicación que tiene en la CPH, como lo recalca el artículo 20.5 del TREBEP, de ahí la importancia que tiene que el Ayuntamiento siga fomentando la ED para la aplicación de los modelos de la CPH, dado que previamente a la implantación de esta es fundamental la evaluación positiva del empleado público como un factor en su progresión profesional.

El modelo que se desea implantar de la CPH por el Ayuntamiento y las Organizaciones Sindicales firmantes de este Acuerdo y que figura en el anexo III, evitará la vinculación de la citada CPH a la mera antigüedad en el puesto de trabajo, dado que dicha CPH está pensada para una mayor excelencia en el desempeño del puesto y, por tanto, no deberá convertirse en un segundo complemento de antigüedad.

La CPH, en el Ayuntamiento de Águilas se comenzará a aplicar a todos los empleados públicos que alcancen el nivel Intermedio, según los criterios que se establecen en el anexo III “Reglamento sobre la Carrera Profesional Horizontal de los empleados públicos del Ayuntamiento de Águilas” del presente Acuerdo, que serán entre otros:

- Como mínimo deberá conseguirse por los empleados públicos una evaluación positiva de la ED del puesto de trabajo, durante cinco años ininterrumpidos para acceder a la CPH.
- Se deberá acreditar para poder optar al nivel Intermedio un mínimo de 120 horas de formación por el empleado público.
- Se tendrá que determinar con una antelación mínima de dos meses, los puestos de trabajo que serán objeto de las correspondientes convocatorias de la CPH.
- Los puestos de trabajo que sean objeto de las correspondientes convocatorias de la CPH, tendrán que ser valorados objetivamente a través de la RPT, con el fin de fijar la cuantía correspondiente al complemento específico del puesto de trabajo.
- La CPH se retribuirá a través del complemento específico conforme lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, dado que es el destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.

Por tanto, y de conformidad con el artículo 2 del citado Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, “El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo”.





- En el Decreto por el que se apruebe la correspondiente convocatoria, se reflejará el gasto previsto en los presupuestos anuales, no pudiendo en ningún caso, sobrepasar los establecidos en el artículo 7.2 del Real Decreto 861/1986, sobre Régimen de Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local, que dice:

“1.- Los créditos destinados a complemento específico, complemento de productividad, gratificaciones y, en su caso, complementos personales transitorios, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.

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

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

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

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

## **Artículo 8.- FORMACIÓN.**

**8.1.-** El Ayuntamiento de Águilas considera que la formación es la principal herramienta estratégica para resolver el cambio o adaptación de las demandas de los ciudadanos que en cada momento elevan a la Administración.

Por ello, es factor clave para conseguir respuestas eficaces e innovadoras a las citadas peticiones de los ciudadanos una formación adecuada de los empleados públicos.

De ahí, que por el Ayuntamiento se entienda que la formación no es un coste, sino una inversión que propiciará una Administración con unos servicios públicos de mayor calidad.

La formación que debe impartirse no debe consistir simplemente y llanamente en realizar cursos. La formación debe resolver los problemas que actualmente se le plantea a la Administración y por ello se deben desarrollar competencias y aptitudes que se necesitarán en un futuro.

Por lo que se impulsará una formación que esté íntimamente relacionada con los problemas y las necesidades que deben resolverse y con la perspectiva de futuro en la organización municipal.

**8.2.-** El Ayuntamiento de Águilas desarrollará cursos de formación específicos para los empleados públicos, con el objeto de conseguir una mejora de los conocimientos profesionales, así como cursos de capacitación del empleado para el desempeño de nuevas tareas o puestos de trabajo. Las calificaciones obtenidas en dichos cursos tendrán relevancia, dentro de lo que resulte legal para la promoción de los empleados municipales a jefaturas o categorías superiores.

**8.3.-** Los planes de formación, baremos de calificación, centros y plazos de realización, etc., se elaborarán por la Comisión de Seguimiento y a través de la Concejalía de Personal, que serán aprobados por el Órgano Municipal correspondiente.

El Ayuntamiento de Águilas consignará anualmente en los presupuestos municipales la cantidad de 10.000,- euros, de los cuales como mínimo 5.000,- euros se reservarán para cursos que proponga la Corporación, más los que se soliciten o se puedan recibir del exterior destinados a la formación del personal de las Administraciones Públicas. Si para la realización de algunos cursos de formación que la Corporación Municipal estime necesarios no hubiese consignación presupuestaria, ésta se creará mediante la correspondiente modificación de crédito. De la puesta en práctica de los distintos cursos se pasará la debida información a todos los servicios, asegurando la máxima difusión entre todos los empleados públicos.

**8.4.-** En el supuesto de que las solicitudes de participación en los cursos de formación que constituyan el plan anual, fuesen superiores al cupo máximo de alumnos/as, la Comisión de Seguimiento estudiará las solicitudes para establecer el orden de prelación de los aspirantes.

**8.5.-** De los cursos de formación provenientes del exterior se dará conocimiento a la Comisión de Seguimiento, y utilizando los mismos criterios que en los planes de formación propuestos por el Ayuntamiento se procederá al reparto





de plazas y fechas de asistencia.

**8.6.-** Para facilitar la formación profesional, el Ayuntamiento de Águilas se compromete también a adoptar las siguientes medidas concretas de conformidad con el marco del convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo:

a) El tiempo de asistencia a cursos selectivos o de formación de carácter obligatorio del personal al servicio del Ayuntamiento, se considerará como tiempo de trabajo a efectos del cumplimiento de la jornada semanal de trabajo establecida.

b) Se concederán permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, pruebas de aptitud y evaluaciones eliminatorias, para la obtención de un título académico o profesional.

c) Se concederán las horas necesarias para realizar cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la Administración y el contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración.

d) Se concederá permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

e) En cuanto al tiempo de asistencia a cursos de formación oficiales de carácter voluntario que se incluyan en el Plan de Formación propio del Ayuntamiento, de la Escuela de Administración Local de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, de la Federación de Municipios, en el INAP o en el Plan Interadministrativo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, se considerará en un 50 % como tiempo de trabajo a los efectos del cumplimiento de la jornada semanal establecida, independientemente de que el curso se celebre durante la mañana o por la tarde.

El tiempo de compensación horaria que pueden disfrutar los empleados públicos por este concepto no podrá exceder de 5 días al año. Para solicitar los cursos organizados por los organismos citados será necesaria la previa autorización y tramitación a través del Departamento de Personal y la conformidad del mismo una vez concedido el curso, en la que se tendrá en cuenta la relación con el puesto de trabajo.

f) Los cursos que organicen las Organizaciones Sindicales y que estén homologados tendrán carácter voluntario, con igual validez a los organizados por la Administración.

g) En la modalidad de cursos a distancia (on line), se aplicará la misma compensación horaria que la establecida por la realización de cursos formativos presenciales, es decir, no podrá exceder de 5 días al año.

En cualquier caso, para poder aplicar una compensación horaria será necesario antes de realizar el curso la conformidad para su realización y compensación.

h) Cuando un empleado público tenga que asistir a exámenes, cursos de formación o juicios y tenga turno de noche, se le cambiará a petición suya el citado turno por otro que haga posible la compatibilización del trabajo con la asistencia a los citados actos, sí como de otro de cualquier requerimiento al que tenga que asistir.

**8.7.-** El Ayuntamiento de Águilas garantizará el pago de los gastos producidos por cursos de formación, con arreglo a lo dispuesto en la vigente legislación en materia de "dietas" y "asistencias".

En materia de dietas por manutención y alojamiento, los empleados públicos de los Subgrupos A2, C1, C2, y del Grupo E (agrupaciones profesionales) cobrarán, además de lo que establece la Ley para los mismos, la cantidad correspondiente hasta alcanzar la establecida por Ley para los del Subgrupo A1.

**8.8.-** Las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo podrán presentar cuantas iniciativas, propuestas y sugerencias estimen oportunas para el mejor desarrollo de los Planes de Formación del Personal de la Administración Pública Local, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Ayuntamiento de Águilas de elaborar, desarrollar y coordinar los planes, medidas y actividades para la formación del personal, como respuesta a las necesidades de índole general de la Administración.

**8.9.-** Las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo podrán presentar propuestas de organización de aquellas actividades formativas generales o específicas que, incluidas en los Planes de Formación del Personal, deseen asumir, previa la homologación de dichas iniciativas con arreglo al procedimiento que se establezca.

**8.10.-** Cuando las peticiones formuladas por las Organizaciones Sindicales superen los recursos disponibles, la





distribución se efectuará en base al criterio de proporcionalidad representativa en el Ayuntamiento de Águilas.

**8.11.-** Los empleados públicos no podrán realizar cursos de formación sin la preceptiva autorización de alguno de los siguientes órganos: la Comisión de Seguimiento, por la Alcaldía o Concejal Delegado.

**8.12.-** Con el fin de que exista una versatilidad entre los empleados públicos dentro de un mismo servicio, se intentará que la asistencia a los distintos cursos de formación la realicen como mínimo dos empleados públicos por materia que se imparta.

## **CAPITULO V: RETRIBUCIONES**

### **Artículo 9.- LA ESTRUCTURA RETRIBUTIVA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.**

**9.1.-** De conformidad con el Capítulo III, título III del Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), los derechos retributivos de los empleados públicos quedan estructurados del siguiente modo:

- \* Determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos (artículo 21).
- \* Retribuciones de los funcionarios (artículo 22).
- \* Retribuciones básicas (artículo 23).
- \* Retribuciones complementarias (artículo 24).
- \* Retribuciones de los funcionarios interinos (artículo 25).
- \* Retribuciones de los funcionarios en prácticas (artículo 26).
- \* Retribuciones del personal laboral (artículo 27).
- \* Indemnizaciones (artículo 28).
- \* Retribuciones diferidas (artículo 29).
- \* Deducción de retribuciones (artículo 30).

La estructura y cuantías de las retribuciones para los funcionarios de Administración Local se encuentran reguladas en los siguientes preceptos:

- Artículo 93 y 103 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LBRL).
- Artículo 153 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.
- Artículo 1 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local.

De este modo, los conceptos retributivos constituyen un "numerus clausus" y, en consecuencia, la creación por pacto o acuerdo, de conceptos salariales distintos de los establecidos para retribuir al personal funcionario han de considerarse nulos de pleno derecho, por incidir en materia reservada a la Ley.

En apoyo de esta tesis, pueden cotejarse las Sentencias del Tribunal Supremo de 22 de febrero de 1997; de 18 de noviembre de 1999 y de 2 de marzo de 2004, así como la de 20 de febrero de 2008.

### **9.2.- Retribuciones básicas.**

El artículo 23 del TREBEP establece que las retribuciones básicas, que se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, estarán integradas única y exclusivamente por:

- **El sueldo**, asignado a cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo. (artículo 23.1 a).
- **Los trienios**, que consisten en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, para cada tres años de servicio. (artículo 23. b).

**Las pagas extraordinarias;** el artículo 22.4 del TREBEP las define diciendo que las pagas extraordinarias serán dos, cada una por un importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo aquéllas a las que se refieren los apartados c) y d) del artículo 24, por lo que a partir de la entrada en vigor del nuevo sistema retributivo serán diferentes, pues dependerán, al menos en parte, de lo que cada funcionario perciba en concepto de retribución complementaria.





### 9.3.- Retribuciones Complementarias.

El TREBEP, en su artículo 22.3 las define diciendo que las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características especiales de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.

El artículo 24 del TREBEP dispone que su estructura se determinará por las correspondientes leyes de cada Administración Pública, pudiendo destacar entre otros, los siguientes factores:

**El complemento de destino**, es el correspondiente al nivel del puesto que se desempeña (artículo 23.3.a de la LMRFP –transitoriamente vigente según la Disposición Final Cuarta del TREBEP-).

El TREBEP, en su artículo 24 a), regula un concepto similar al aludir a la progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.

La jurisprudencia ha considerado que es un complemento retributivo de carácter objetivo, vinculado al puesto de trabajo desempeñado en el que prima la especial preparación añadida a la genérica para el ingreso en la función pública, la especial responsabilidad que lleva la adscripción a un servicio determinado (STS de 03/03/1994 (RJ 1994, 1872).

Posteriormente, el RD 158/1996, de 2 de febrero ha establecido su asignación a los puestos en atención al grado de concurrencia de los siguientes criterios: especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

**El complemento específico**, se destina a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad (artículo 3.3.b), de la LMRFP –transitoriamente vigente según la Disposición Final Cuarta del TREBEP-.

El artículo 24 b) del TREBEP regula un concepto retributivo similar al considerar como factor retribuable la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

Al igual que el resto de las retribuciones complementarias, el complemento específico está vinculado al desempeño de un puesto, no al Cuerpo o Escala a que pertenezca el preceptor (STS 30 de abril de 1993). El complemento específico tiene como finalidad retribuir las especiales características de los puestos de trabajo y constituye un instrumento técnico de reforma de las retribuciones de los empleados públicos que se basa en la idea de valoración del puesto, en contraposición a la valoración de la carrera o de los cuerpos.

Resulta indiferente el tipo de adscripción del funcionario, ya sea provisional o definitiva, al puesto de trabajo: el complemento específico va unido al puesto que se desempeña, entendida la adscripción en sentido no formal sino material, independiente de que la adscripción sea definitiva o provisional.

Por tanto, es una retribución al puesto de trabajo que trata de asegurar que la retribución de cada puesto tenga una relación adecuada a sus especiales exigencias (SSTS 28 de septiembre de 1987; 23 de diciembre de 1988; 5 de abril y 4 de julio de 1989).

**El complemento de productividad**, retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo (artículo 23.3 a) de la LMRFP –transitoriamente vigente según la Disposición Final Cuarta del TREBEP-.

En similares términos alude el artículo 24. C) del TREBEP como factor retribuable al grado de interés, iniciativa o esfuerzo aplicado al desempeño del puesto de trabajo o el rendimiento o resultados obtenidos en el mismo.

La percepción de esta remuneración no crea derechos adquiridos en favor de los funcionarios que la hayan percibido para períodos sucesivos (artículo 156 del TRRL y artículo 28.UNO. E). 2ª, de la Ley 51/2007, de 26 de diciembre), si bien su reducción o supresión ha de obedecer igualmente a circunstancias objetivas (STSJ de Castilla y León de 16/09/1993).

El Pleno Corporativo determinará en su presupuesto anual la cantidad global destinada a la asignación del complemento de productividad dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2 b) del RD 861/1986 (30 por 100 de la masa retributiva).





Corresponde a la Alcaldía la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que, en su caso, haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la LBRL (artículo 5 apartados 5 y 6 del RD 861/1986).

Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán del conocimiento público de los demás funcionarios del Departamento u Organismo interesado, así como de los representantes sindicales (artículo 23.3.c) de la LMRFP –transitoriamente vigente según la Disposición Final Cuarta del TREBEP- y artículo 5.4 del RD 861/1986).

**Las gratificaciones**, se perciben por la realización de servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal de trabajo, (artículo 23.3.d de la LMRFP –transitoriamente vigente según la Disposición Final Cuarta del TREBEP). En similares términos el artículo 24 d) del TREBEP.

Corresponderá al Pleno Corporativo determinar en su presupuesto anual la cantidad global destinada a la asignación de gratificaciones a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2 c) del Real Decreto 861/1986 (10 por 100 de la masa retributiva), y a la Alcaldía la asignación individual, con sujeción a los criterios que, en su caso, haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la LBRL.

Las gratificaciones en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo (artículo 6 del RD 861/1986).

Esta clase de retribuciones complementarias tiene carácter extraordinario por lo que no origina derechos individuales para períodos sucesivos (artículo 28.UNO E), de la Ley 51/2007, por este motivo, el TSJ de Murcia, en sentencia de 31/12/1993, desestimó la pretensión de unos funcionarios de reconocimiento de una gratificación fija y de percepción periódica.

El artículo 7 “**Límites a la cuantía global de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones**” del Real Decreto 861/1986, sobre régimen de Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local, establece: “1.- Los créditos destinados a complemento específico, complemento de productividad, gratificaciones y, en su caso, complementos personales transitorios, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.

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

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

**Complemento Personal Transitorio**, la creación de este complemento tiende a conseguir que los funcionarios que pudieran resultar perjudicados económicamente como consecuencia del nuevo régimen retributivo, mantengan su capacidad económica; desde otro punto de vista, este complemento personal y transitorio es expresión del principio de irretroactividad de las normas restrictivas de derechos individuales que garantiza el artículo 9.3 de la Constitución Española (STS de 14/04/1992 (RJ 1992, 3831). La Disposición Transitoria Primera del TREBEP hace referencia a la garantía de derechos retributivos en los siguientes términos:

“1.- El desarrollo del presente Estatuto no podrá comportar para el personal incluido en su ámbito de aplicación, la disminución de la cuantía de los derechos económicos y otros complementos retributivos inherentes al sistema de carrera vigente para los mismos en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la situación administrativa en que se encuentren.

2.- Si el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Estatuto no se encontrase en la situación de servicio activo, se le reconocerán los derechos económicos y complementos retributivos a los que se refiere el apartado anterior a partir del momento en el que se produzca su reingreso al servicio activo”.

Así, para los funcionarios de la Administración Local, la Disposición Transitoria 1ª. 4 del RD 861/1986, dispone que, cuando por aplicación del régimen establecido en dicho RD, a un funcionario le correspondiese percibir en 1986 retribuciones inferiores a las que resultasen de la aplicación del nuevo régimen retributivo establecido en el RD citado, se les aplicará un complemento personal transitorio y absorbible por futuros incrementos de las retribuciones, incluidos los





derivados del cambio del puesto de trabajo. A efectos de la absorción no se considerarán los trienios, el complemento de productividad ni las gratificaciones por servicios extraordinarios.

## **Artículo 10.- CUANTÍAS POR LA REALIZACIÓN DE SERVICIOS ESPECIALES O EXTRAORDINARIOS.**

Las cuantías a percibir por los empleados públicos de este Ayuntamiento por la realización de jornadas singularizadas o diferenciadas o por concurrir especiales circunstancias en la realización de sus funciones y tareas que no están incluidas en el complemento específico, serán las siguientes:

### 10.1.- Evaluación del desempeño del puesto de trabajo.

Considerando la trascendencia e importancia que tiene la Evaluación del Desempeño del Puesto de Trabajo (en adelante ED), el Pleno Corporativo en sesión celebrada el día 31 de mayo de 2016, aprobó el Reglamento Regulador de Incentivos en la consecución de objetivos en el desempeño del puesto de trabajo, al considerar que la ED es un elemento esencial con el que detectar las necesidades de formación del puesto, entendidas estas como la distancia que hay entre lo que un empleado/a sabe y lo que debe saber para realizar de forma eficaz las tareas de su puesto de trabajo.

Incluso se podría añadir que la ED es inevitable si se quiere constatar si la formación ha servido realmente para formar al empleado/a.

Los/las empleados/as públicos que están dentro del ámbito de aplicación del presente Acuerdo de Condiciones de Trabajo, percibirán una retribución por el ED, siempre y cuando hayan tenido una valoración positiva de todos aquellos criterios que establece el Reglamento Regulador de Incentivos en la consecución de objetivos en el desempeño del puesto de trabajo, aprobado por el Pleno Corporativo de este Ayuntamiento en fecha 31 de mayo de 2016, y que son:

- 1.- Liderazgo.
- 2.- Puntualidad.
- 3.- Conocimientos adquiridos (Formación).
- 4.- Tareas de puesto superior.
- 5.- Carga de trabajo no propia.
- 6.- Eficacia.
- 7.- Interés.
- 8.- Calidad de los trabajos.
- 9.- Seguridad en las condiciones de trabajo.
- 10.- Flexibilidad en la interpretación de las funciones propias.
- 11.- Trayectoria profesional.
12. Otros parámetros.

Para la verificación de la consecución de estos objetivos el Departamento de Personal recabará la información y valoración de cada empleado/a del Ayuntamiento a través de la cumplimentación de la correspondiente ficha de evaluación que se le facilitará a cada Unidad y Sección de los distintos servicios del Ayuntamiento.

La cuantía del abono de la ED, así como su periodicidad será la que establezca la Mesa General Negociación, siempre respetando que el complemento de productividad no podrá superar en ningún caso el 30% previsto como límite en el artículo 7.2 b) "Límites a la cuantía global de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones", del Real Decreto 861/1986, sobre Régimen de Retribuciones de los Funcionarios de Administración, así como los objetivos de estabilidad presupuestaria, sostenibilidad, regla del gasto y endeudamiento.

Los/las empleados/as no podrán percibir el complemento por la ED cuando se encuentren en situación por enfermedad común, dado que dicho complemento está vinculado a la consecución de resultados u objetivos, no pudiendo, por tanto, evaluarse materialmente durante la duración de la incapacidad el desempeño profesional de su puesto de trabajo.

Siendo imprescindible por la conexión existente entre la ED y la Carrera Profesional Horizontal (en adelante, CPH), acreditar al menos cinco años consecutivos con una evaluación positiva de la ED, para poder optar a la CPH (nivel Intermedio), dado que el sistema de la CPH se basa en el reconocimiento de la experiencia, conocimientos y compromiso con la organización mostrados durante el ejercicio de la actividad profesional.

En consecuencia, el establecimiento de un tiempo de aprendizaje previo debe ser una premisa lógica y necesaria antes de poder acceder al sistema de CPH.





De ahí, que la puesta en marcha de los sistemas de ED y de la CPH, implicará un esfuerzo organizacional importante y supone una gran oportunidad para todas las partes implicadas, tanto para los empleados/as de este Ayuntamiento como para los objetivos de la propia Administración, que no son otros que la prestación de una cada vez mejor servicio público para el municipio.

**10.2.-** La Comisión de Personal y la Mesa General de Negociación de este Ayuntamiento, en sendas sesiones de 17 de marzo de 2016, aprobaron por unanimidad que se otorgara un complemento de productividad por cumplir los requisitos exigidos en el artículo 11.5.b) del Acuerdo de Condiciones de Trabajo años 2016/2019, a los empleados públicos que estaban adscritos a los servicios de:

- Registro General del Ayuntamiento.
- Ventanilla Única.
- Oficina de Información.
- Negociado de Estadística.
- Servicios administrativos de los Servicios Sociales.
- Oficina de la Seguridad Social.

Para la otorgación de dicho complemento de productividad se tuvo en cuenta que de forma continuada y exclusiva se desempeñaran funciones en atención al público lo que conllevaría una penosidad añadida a su puesto de trabajo, así como que dichos puestos de trabajo son difíciles de ocuparlos de forma voluntaria entre el personal del Ayuntamiento; e incluso cuando se han producido bajas médicas, vacaciones, etc.

El Ayuntamiento y las Organizaciones Sindicales están de acuerdo en seguir compensando estas especiales circunstancias que conlleva la atención al público de forma permanente y exclusiva por el mayor desgaste emocional que supone la interacción permanente e ininterrumpida durante la jornada de trabajo con terceras personas.

La cuantía que percibirán los empleados públicos que están desempeñando sus tareas y funciones en los servicios anteriormente reseñados será de 67,- Euros/mensuales.

Asimismo se acuerda por ambas partes (Ayuntamiento y Organizaciones Sindicales), que antes de finalizar el primer trimestre del año 2022, se remitirá una comunicación al resto de los servicios que integran la estructura organizativa del Ayuntamiento con el fin de que los Responsables de los mismos, emitan un informe en el cual manifiesten si algún empleado público que integra su servicio dedica más del 80% de la jornada diaria laboral efectiva a las tareas de atención directa, continuada y permanente al público.

Una vez emitidos los correspondientes informes por los Responsables de Servicio, el Departamento de Personal emitirá un informe que será presentado a la Comisión de Seguimiento, con el fin de que ésta pueda determinar si pudiera definirse o catalogarse otros puestos de trabajo que incluyan esta "especial penosidad".

Ha de tenerse en cuenta para la concesión de este complemento de productividad por "especial penosidad", entre otras cuestiones:

1º.- **Que la dedicación por esta actividad** (atención al público de forma directa ininterrumpida y de forma permanente), deberá superar el 80% del trabajo a realizar.

2º.- No se asignará el mencionado complemento retributivo en supuestos de tareas y funciones genéricas básicas e inherentes del puesto de trabajo en cuanto a la atención al público.

3º.- El percibo del citado complemento estará sujeto a revisión, quedando condicionado a la permanencia de las circunstancias de la especial dedicación a tareas de atención al público que dieron lugar a la asignación del citado complemento.

**10.3.-** Asimismo, se acuerda por ambas partes (Ayuntamiento y Organizaciones Sindicales), que antes de finalizar el primer trimestre del año 2022, se procederá a la catalogación y definición de los puestos de trabajo que conlleven una formación añadida al citado puesto referente al dominio de un idioma, dado que por las características del municipio es frecuente la afluencia de ciudadanos/as de otros países que hacen uso de los servicios públicos que presta este Ayuntamiento.

A los empleados públicos que tengan dicha formación añadida y estén a disposición del Ayuntamiento para realizar funciones y tareas de intérprete para resolver cualquier consulta o problemas de ciudadanos/as de otros países, percibirán la cantidad de 20,-Euros/mensuales, en concepto de productividad a partir del día 1 de julio de 2022.





## 10.4.- Complemento por ejercicio de mando.

- a) Al no venir incluida la responsabilidad máxima del servicio de la Policía Local en cada turno entre las funciones de Inspector (Sargento), este percibirá un complemento de productividad mensual de 180,- Euros., por realizar tareas superiores a su cargo –ejercer funciones de jefatura-.
- b) Al no venir incluida la responsabilidad máxima del servicio de la Policía Local en cada turno entre las funciones de los Subinspectores (Cabos) de la Policía Local, estos percibirán un complemento de productividad mensual de 90,- Euros., por realizar tareas superiores a su cargo –ejercer funciones de Jefatura, excluidas las de dirección u organizativas-. Esta cantidad es la resultante del prorrateo anual de la realización de 115 servicios/anuales de Jefatura.

El Comisario Principal (Subinspector), Jefe del Cuerpo de la Policía Local deberá presentar todos los meses un parte de trabajo donde se reflejen los servicios/mensuales que cada Subinspector (Cabo), desempeña en el puesto de Jefatura, con el fin de que anualmente se compruebe si los mismos realizan los 115 servicios. En caso de no completar esos servicios se regularizará a final de año el complemento de productividad.

- c) Cuando un Agente de la Policía Local sustituya a un Subinspector (Cabo) percibirá en concepto de complemento de productividad la cantidad de 18,- Euros/servicio, por mayor responsabilidad.

## 10.5.- Servicio de Motorista.

Los miembros de la Policía Local de Águilas que realicen sus funciones de motoristas, y teniendo en cuenta las especiales peculiaridades del puesto, percibirán en concepto de complemento de productividad la cantidad de 19,- Euros/día trabajado.

En el año 2023 se percibirá la cantidad de 20,- Euros/día trabajado.

No podrán presentarse más de 1386 servicios de motorista al año, debiendo tener en cuenta este límite la Jefatura del Cuerpo de la Policía Local para la programación anual del servicio.

## 10.6.- Servicio de guardia.

En aquellos servicios que lo precisen, se organizarán turnos de guardias mínimos para las jornadas de tarde, noche, sábados, domingos y festivos. Dichos turnos serán rotativos y fijados por el Ayuntamiento, con audiencia de la Junta de Personal/Comité de Empresa con un mes de antelación, salvo casos excepcionales.

La cuantía de este complemento será de 275,- euros/mes, cuando el servicio de guardia conlleve la localización permanente, disponibilidad horaria, así como la prestación del servicio presencial.

Los empleados públicos que realicen un servicio de guardia para las jornadas de tarde, noche, sábados, domingos y festivos que no conlleve su servicio presencial percibirán la cantidad de 150,- euros mensuales.

La Comisión de Seguimiento será la que defina o catalogue aquellos puestos de trabajo que deberán estar sujetos a la prestación de los servicios de guardia.

## 10.7.- Asistencia Jurídica a Comisiones.

Los empleados públicos que presten sus servicios como Secretario, fuera del horario normal, en Comisiones Informativas o en cualquier otro órgano colegiado de carácter no resolutorio, percibirán la cantidad de 65,- Euros/sesión.

## Artículo 11.- JORNADAS ESPECIALES.

**11.1.-** El municipio de Águilas por las especiales características del mismo, donde el turismo es actualmente una de las actividades principales de su desarrollo, tanto económico como social, habiendo períodos muy señalados donde la gran afluencia de ciudadanos/as de otros territorios determina que algunos servicios aumenten considerablemente sus cargas de trabajo, lo que conlleva necesariamente que ciertos empleados públicos en esos períodos tan señalados tengan una especial dedicación, penosidad, etc.

Haciéndose preciso remunerar esa especial dedicación y especiales circunstancias en determinadas fiestas locales, por lo que se abonará la cantidad de 54,- Euros, a aquellos empleados públicos que realicen su jornada laboral en el turno de noche de los siguientes días:





- Víspera de martes de Carnaval.
- Sábado del pregón del Carnaval.
- Víspera de la Virgen de Agosto (Asunción).

**11.2.-** Para aquellos empleados públicos que no tengan valorado en el complemento específico el trabajo realizado en los apartados que se detallan a continuación, se abonarán las siguientes cantidades:

Festividad: Aquellos empleados públicos cuya jornada laboral ordinaria se desarrolle en día festivo, percibirán 42,- Euros.

En el año 2023 dicha cantidad se incrementará hasta los 45,- Euros.

Se considerará jornada festiva todos los días que figuren en el calendario laboral, así como desde las 14 horas del sábado hasta las 24 horas del domingo.

Aquellos empleados públicos cuya jornada laboral la realicen en festivo, constituyendo un exceso de su jornada laboral ordinaria, percibirán como complemento de productividad la siguiente cantidad a partir del día 1 de julio de 2021:

- Realización de Festivos en jornada diurna (de 6 horas a 22 horas): 110,- Euros.
- Realización de Festivos en jornada nocturna (de 22 horas a 6 horas): 149,- Euros.
- Los empleados públicos del Servicio de Limpieza Viaria, por las peculiaridades de su trabajo y por razones de justicia retributiva respecto del personal que presta sus servicios en la empresa concesionaria, percibirán por festivo trabajado, igual cuantía que éstos, así como 23,- Euros, por jornada nocturna trabajada.

**11.3.-** Los empleados públicos que realicen su jornada ordinaria en la noche de los días 24 y 31 de diciembre, por las especiales circunstancias que concurren en los referidos días percibirán un complemento de productividad de 125,- euros.

Los Agentes de la Policía Local por sus especiales características percibirán un complemento de productividad de 147,- Euros, cuando realicen su jornada ordinaria en la noche de los días 24 y 31 de diciembre.

Los empleados públicos que trabajen en los días expuestos en este artículo (11.3), en ningún caso percibirán el correspondiente abono del día como concepto de festivo.

#### **11.4.- Asistencia a Juicios.**

Los empleados públicos que tengan que asistir a juicios fuera de su jornada laboral, percibirán la siguiente retribución en concepto de productividad:

- En Águilas, 37,60 euros/juicio.
- En Lorca, 64,00 euros/juicio.
- En Murcia, 92,00 euros/juicio.

#### **Artículo 12.- JORNADAS SINGULARIZADAS/DIFERENCIADAS.**

**12.1.-** El sábado por la mañana (turno que comprende desde las 6 horas hasta las 14 horas del sábado) y el domingo noche (turno que comprende desde las 22 horas del domingo a las 6 horas del lunes), se considerarán jornadas singularizadas/diferenciadas y por los tanto los empleados públicos que realicen su jornada laboral en los citados días percibirán la cantidad de 25 Euros/ por cada sábado mañana y domingo/noche trabajado.

Aquellos empleados públicos que la realización del sábado les suponga un aumento de su jornada laboral, percibirán la cantidad que se ha establecido por la realización de estas jornadas singularizadas/diferenciadas, más un día de descanso.

**12.2.-** Durante los meses de julio y agosto las cargas de trabajo aumentan considerablemente especialmente en el Servicio de Seguridad Ciudadana (Cuerpo de la Policía Local), por la gran afluencia de ciudadanos/as que visita nuestro municipal, lo que conlleva una mayor dedicación, responsabilidad, etc., de los miembros del Cuerpo de la Policía Local





De ahí, que deben considerarse como jornadas diferenciadas por el aumento de cargas que se ocasionan en las mismas los viernes noche (turnos que comprenden desde las 22 horas del viernes a las 6 horas del sábado), y por tanto debe compensarse a aquellos miembros del Cuerpo de la Policía Local que realicen dichas jornadas de trabajo con la cantidad de 42,-horas/turno de noche/viernes/meses de julio y agosto.

**12.3.-** Asimismo en relación con el anterior artículo (11.2), se considera que la jornada laboral que se realice en los turnos de trabajo de los viernes noche (que comprenden desde las 22 horas del viernes hasta las 6 horas del sábado) -excepto los meses de julio y agosto-, deben considerarse como jornadas singularizadas/diferenciadas y por tanto debe compensarse a aquellos miembros del Cuerpo de la Policía Local que realicen dichas jornadas de trabajo, con la cantidad de 25,- euros/turno/noche/viernes.

**12.4.-** Se considerarán también jornadas especiales singularizadas/diferenciadas los turnos de noche vísperas de los festivos nacionales por las circunstancias que acarrear dichas fechas en la afluencia de ciudadanos/as a nuestro municipio lo que conlleva una mayor carga de trabajo a los miembros del Cuerpo de la Policía Local y por tanto deberá compensarse a los mismos que realicen dicha jornada laboral a razón de 25,- euros/turno noche/ festivos.

### **Artículo 13.- SERVICIOS DE REFUERZOS DE ESPECIAL DEDICACIÓN (RED) Y BOLSA DE HORAS DE LA POLICÍA LOCAL.**

Por las características de nuestro municipio donde en determinadas fechas la población se triplica, así como la cantidad de eventos que se realizan tanto deportivos, culturales, etc., algunos de gran difusión internacional como es el Carnaval, sin olvidar la época estival, se hace necesario reforzar para garantizar con la mayor garantía y seguridad posible el desarrollo de estos actos.

El servicio de seguridad ciudadana (Cuerpo de la Policía Local), es el que más refuerzo requiere en esas fechas, dado que, con una plantilla confeccionada para un municipio de 37.000 habitantes, a veces tiene que hacer frente a más de 100.000 habitantes. (Además no podemos olvidar la falta de otros cuerpos de seguridad que están destinados en nuestro municipio, lo que agrava aún más la sobrecarga de trabajo que tiene los miembros de la plantilla del Cuerpo de la Policía Local de Águilas).

De ahí que se necesario la constitución de una bolsa de horas para el refuerzo en determinados eventos y épocas estivales, con el fin de que la calidad del servicio no se resienta por la falta de efectivos sobre todo en el Cuerpo de la Policía Local.

Los miembros del Cuerpo de la Policía Local en 2ª actividad podrán realizar servicios RED; no obstante, dicho personal deberá realizar dichos refuerzos en los tres turnos de la jornada laboral (mañana, tarde y noche), así como los festivos que les puedan corresponder por cuadrante de servicios especiales.

Asimismo, cuando algún miembro de la plantilla del Cuerpo de la Policía Local renuncie a ese servicio, al ser su realización voluntaria, o se jubile, se podrá disponer por parte de la Jefatura de esos días RED, creándose una bolsa con los mismo para ser usados por otros agentes según las necesidades del servicio, manteniendo una cantidad fija anual de servicios RED (415 servicios/ anuales).

Para una mayor optimización y efectividad en la distribución de los servicios RED, la Jefatura del Cuerpo de la Policía Local deberá publicar una circular para que antes del día 1º de enero, para los miembros de la plantilla que estén interesados en prestar este servicio RED durante el año puedan solicitarlo mediante la correspondiente notificación a Jefatura.

La Jefatura del Cuerpo de la Policía Local deberá entregar al Departamento de Personal un cuadrante durante el mes de enero de cada año, en el que se recoja al menos la planificación del 50% de los días RED de los miembros de la plantilla que integran dicho servicio durante todo el año.

Los miembros del Cuerpo de la Policía Local que realicen los servicios RED percibirán una retribución mensual de 156,- euros.

La citada retribución (156,- euros/mes) se percibirá por la realización de 7 días/año por el referido servicio RED.

### **Artículo 14.- HORAS EXTRAORDINARIAS.**

**14.1.-** Con el fin de llevar un control exhaustivo de la realización de las horas extraordinarias que realizan los empleados públicos de este Ayuntamiento, se acuerda por las partes firmantes del presente Acuerdo de Condiciones de Trabajo que se deberán seguir los siguientes criterios en cuanto a la autorización en la realización de las horas





extraordinarias:

- a) Horas extraordinarias habituales: supresión total y absoluta.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños o necesidades extraordinarios y urgentes.
- c) Horas extraordinarias estructurales (entendiéndose como tales las necesarias por haberse producido imprevistos, ausencias, interrupciones del servicio, alteraciones en turnos de personal u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad del servicio), siempre que en ningún caso cada trabajador supere las 80 horas extraordinarias anuales.

Cuando se realicen horas extraordinarias en el turno de noche como consecuencia de la prolongación de la jornada laboral para atender el servicio, se abonará dicha prolongación como horas nocturnas.

Se considerarán como horas extraordinarias nocturnas las prolongaciones del turno de noche hasta las 8,- horas.

**14.2.-** Se consideran horas extraordinarias a efectos del presente Acuerdo, aquellas que se realicen sobre la jornada laboral semanal ordinariamente establecida, y que, sobrevenidas por causas imprevistas, tengan carácter de no estructurales.

La realización de trabajos extraordinarios requerirá la autorización por escrito del Concejal Delegado de Personal, previa solicitud escrita razonada del responsable del servicio y en base al correspondiente informe económico.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en períodos nocturnos o festivos, con la excepción de las de emergencia o urgentes. En estos casos, no será necesaria la solicitud previa del Concejal Delegado de Personal.

Los excesos de jornada no autorizados por el Concejal Delegado de Personal no se computarán, en ningún caso, como horas extraordinarias; ni servirán de compensación para posibles situaciones de defecto horario. Por el contrario, aquellos excesos de jornada autorizados o requeridos por el Concejal Delegado de Personal, contarán a todos los efectos como trabajos extraordinarios, previa supervisión del superior inmediato.

Con carácter general, los períodos de trabajo que supongan sobrepasar el cómputo semanal de horas laborales establecido, se compensarán preferentemente con descansos adicionales y solo excepcionalmente se procederá al pago de gratificaciones por servicios extraordinarios.

Sin perjuicio de lo anterior, la citada compensación quedará regulada de acuerdo con las siguientes disposiciones:

#### **1.- Compensación con descansos adicionales.**

**1.1.-** La compensación con descansos adicionales se realizará computándose cada hora adicional trabajada con dos horas de descanso.

**1.2.-** Las horas objeto de compensación mediante descansos adicionales se podrán disfrutar a medida que se vayan realizando y respetando en todo caso, el horario de obligada concurrencia.

**1.3.-** En todo caso, habrán de disfrutarse en la misma semana o en la siguiente a aquella en que se realizó el exceso de jornada, siempre que el servicio lo permita.

**1.4.-** La denegación de las acumulaciones contempladas deberá ser motivada.

**2.-** La competencia para otorgar gratificaciones por servicios extraordinarios corresponderá a la Alcaldía, de conformidad con el siguiente procedimiento:

- a) Propuesta de reconocimiento y abono firmada por el Concejal Delegado de Personal.
- b) A dicha propuesta se acompañará la siguiente documentación:
  - El informe del Jefe del Servicio favorable al reconocimiento y abono de los servicios extraordinarios.





- El informe económico elaborado por la Intervención de Fondos Municipales.
- Informe del Concejal Delegado del Servicio que justifique el tipo de compensación aconsejable.

No podrán compensarse más de ochenta horas adicionales al año, salvo en aquellos casos excepcionales en que así se acuerde por el Ayuntamiento Pleno, oídos previamente a las Organizaciones Sindicales más representativas. En todo caso, y a efectos de aquel cómputo, no se tendrán en cuenta las horas cuya realización sea necesaria para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

Únicamente en la medida en que las necesidades del servicio no permitan la compensación con descansos adicionales, se podrán otorgar gratificaciones por servicios extraordinarios de acuerdo con el siguiente baremo:

- SUBGRUPO A1: 32,25 euros/hora diurna.
- SUBGRUPO A2: 24,35 euros/hora diurna.
- SUBGRUPO C1: 21,20 euros/hora diurna.
- SUBGRUPO C2: 16,70 euros/hora diurna.
- GRUPO E (Agrupaciones Profesionales): 16,70 euros/hora diurna.
- SUBINSPECTOR (COMISARIO PRINCIPAL): 32,70 euros/hora diurna.
- OFICIAL (COMISARIO): 30,80 euros/hora diurna.
- SARGENTO (INSPECTOR): 28,90 euros/hora diurna.
- CABO (SUBINSPECTOR): 26,90 Euros/hora diurna.
- AGENTE: 25 euros/hora diurna.
- AGENTE ADMINISTRATIVO: 21,20 euros/hora diurna.

Cuando las horas extraordinarias se realicen en jornada festiva o nocturna para cubrir una urgencia o emergencia, experimentarán una subida del 25 % del importe fijado para la hora diurna.

Cuando las horas extraordinarias se realicen en jornada festiva y nocturna experimentarán una subida del 50 % del importe fijado para la hora diurna.

#### **Artículo 15.- DIETAS, KILOMETRAJE Y ASISTENCIAS.**

**15.1.-** En cuanto a las dietas de manutención y alojamiento, se estará en lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio.

**15.2.-** A los empleados públicos de los Subgrupos A2, C1, C2 y del Grupo E (Agrupaciones profesionales), se les abonará, además de lo que establece la Ley para los mismos, la cantidad correspondiente hasta alcanzar la establecida para los del Subgrupo A1.

**15.3.-** Los empleados públicos que por razones de servicio hubieran de desplazarse fuera de su centro de trabajo serán indemnizados por los gastos de locomoción que se ocasionen. En el caso de que estos desplazamientos no se pudieran producir en vehículos de propiedad municipal, y el empleado público utilizara su propio vehículo, la indemnización se realizará por acreditación de los kilómetros realizados mediante parte normalizado, que el Departamento de Nóminas dispondrá.

El importe de esta indemnización será dentro del marco legalmente establecido.

Esta indemnización englobará todos los gastos que se produzcan por el uso del vehículo.

**15.4.-** Cuando por necesidades de los servicios, se utilicen vehículos pertenecientes al Parque Móvil Municipal, se atenderá que los desplazamientos que se efectúen fuera del casco urbano no se realicen en ciclomotor.





**15.5.-** Los empleados públicos que prestan sus servicios en la Depuradora Municipal se les asignará la cantidad de 45,-Euros/mes, en concepto de suplidos, con el fin de hacer frente a los gastos de gasolina y mantenimiento de su vehículo. Cuando utilice para su desplazamiento un ciclomotor la cantidad asignada será de 30,- Euros/mes.

**15.6.-** Los empleados públicos que prestan sus servicios en la Depuradora Municipal, cuando tengan que realizar trabajos de sacar, desatascar o desmontar bombas, válvulas o motores por atascos se les compensará con 16,- Euros/turno, indistintamente del número de bombas que saquen.

**15.7.-** En cuanto a la participación en Tribunales, Comisiones de Valoración u otros órganos encargados de la selección de personal, se abonará a todos los miembros de los mismos la cuantía que corresponda por manutención, alojamiento, desplazamiento y/o asistencias, según lo dispuesto en la legislación vigente, siempre y cuando las pruebas selectivas a celebrar se hayan convocado para la contratación de personal laboral o la provisión de funcionarios de carrera o interinos.

Las pruebas selectivas para la provisión o contratación de personal preferentemente deberán realizarse fuera del horario normal de la jornada laboral, con el fin de que los distintos servicios de este Ayuntamiento no se vean afectados por la disminución de sus efectivos durante los procesos selectivos de personal.

**15.8.-** Se abonarán los gastos de tramitación de las renovaciones de los carnés de conducir que resulten necesarios a los empleados municipales para el desempeño de su función habitual y continuada, siempre que la posesión del citado carné fuese un requisito exigible para el desempeño del puesto de trabajo que ocupa en propiedad.

En el caso de que a un chófer del Ayuntamiento se le retire el permiso de conducir, se le garantizará a éste un puesto dentro del cuadro laboral, manteniéndole la retribución que disfrutase anteriormente, salvo que la retirada del permiso sea producida por conducción temeraria o en estado de embriaguez o drogadicción.

#### **Artículo 16.- CERTIFICACIÓN DE SALARIO.**

El Ayuntamiento facilitará a todos los empleados públicos la justificación de sus haberes a efectos de la declaración de la renta, antes del inicio del plazo para su realización, así como por cualquier otro motivo debidamente justificado.

#### **Artículo 17.- ASISTENCIA LETRADA.**

El Ayuntamiento garantiza la asistencia letrada, a través de su Asesoría Jurídica, a los empleados públicos pertenecientes a la plantilla municipal que lo soliciten y la precisaran por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio, siempre que la demanda haya sido interpuesta por un tercero.

#### **Artículo 18.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.**

El personal funcionario de carrera, laboral fijo e indefinido, podrá solicitar anticipos reintegrables en los términos que se detallarán a continuación. Igualmente podrán solicitarlos los empleados públicos nombrados o contratados para cubrir una vacante con un período de antigüedad mínimo de 1 año.

De conformidad con lo establecido en las bases de ejecución del presupuesto municipal, el importe de los anticipos reintegrables tendrá una cuantía máxima de dos mensualidades de las retribuciones básicas del solicitante, que habrá de reintegrarse como máximo en doce mensualidades.

En todo caso, dicho anticipo tendrá un límite máximo de 1.800,- euros por empleado público.

Junto con el anticipo se podrá solicitar una cantidad adicional en concepto de préstamo, hasta completar la cantidad máxima de 2.500,- euros (anticipo más préstamo), cuando el anticipo se solicite para adquisición de primera vivienda.

La adquisición de anticipos se realizará atendiendo a la posibilidad de liquidez en cada momento. Cuando existan más peticiones que crédito presupuestario, la Comisión de Seguimiento determinará cual o cuales de las peticiones se atienden por el Ayuntamiento.

El solicitante deberá aportar la documentación que pueda ser interesada por la Comisión de Seguimiento.

No se podrá conceder ningún anticipo mientras no se haya amortizado el anterior, sin poder utilizar uno para amortizar el otro. En todo caso, deberá justificarse la necesidad del gasto para el que se solicita el anticipo.





En caso de cese durante el período de reintegro se procederá a la liquidación en la última nómina devengada del importe restante por reintegrar, o bien se requerirá al empleado para su reintegro.

En todo lo no previsto en este artículo en cuanto a procedimiento, justificación y demás aspectos, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## **CAPITULO VI: JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO.**

### **Artículo 19.- JORNADA LABORAL.**

**19.1.-** Anualmente se someterá al dictamen de la Comisión de Seguimiento dentro del mes de enero el calendario laboral de cada uno de los Servicios Municipales. A tal efecto, el cómputo anual será el resultante de fijar 35 horas/semanales, con independencia de su realización en régimen de turnos, festivos, etc.

Para garantizar el cumplimiento de la jornada laboral por los empleados públicos de este Ayuntamiento, éste instalará en todos los centros de trabajo un reloj, lector de huella digital o medio que se considere más adecuado.

Los desfases horarios que se puedan producir serán regulados conforme a los criterios que se determinarán en el correspondiente reglamento que deberá confeccionar la Comisión de Seguimiento.

Con el fin de garantizar un preciso control horario, el empleado público deberá incorporar, cada vez que abandone el Centro de trabajo, la correspondiente incidencia (desayuno, permisos, asistencia médica, etc.).

**19.2.-** Se disfrutará de un descanso-almuerzo diario de 30 minutos, a disfrutar preferentemente entre las 9,30 y las 11,30 horas, sin que esto pueda suponer, en ningún caso, que el servicio quede desatendido. En los servicios en que se trabaje a turnos se disfrutarán con criterios semejantes.

**19.3.-** La jornada diaria tendrá una flexibilidad de 15 minutos a la entrada y 15 minutos a la salida, sin perjuicio del cumplimiento del cómputo anual.

**19.4.-** Los empleados públicos que realicen su jornada a turnos, deberán conocer como máximo al 31 de enero de cada año, los días que le corresponde librar a lo largo del año, no pudiendo modificarse los mismos si no es previo dictamen de la Comisión de Seguimiento.

Únicamente se permitirá esta modificación, sin tener que observar las condiciones enunciadas en el párrafo anterior, cuando concurren causas de fuerza mayor de carácter imprevisible.

**19.5.-** Del 1 de julio al 31 de agosto y del 20 de diciembre al 7 de enero, la jornada laboral, será de 8:00 horas a 14:00 horas, sin que ello suponga reducción del cómputo anual de la jornada laboral.

Los colectivos que no puedan disfrutar de esta reducción de jornada por necesidades del servicio, serán compensados conforme a los criterios que establezca la Comisión de Seguimiento.

**19.6.-** La jornada laboral del 'Lunes de Carnaval' será de 9 a 13 horas, en los servicios cuya realización no suponga perjuicios para el normal desarrollo de su trabajo.

La jornada laboral del día de la Patrona de los empleados públicos, 'Santa Rita', será de 8 a 13:30 horas, aplicándose las compensaciones que correspondan entre los colectivos que no puedan disfrutar de estas reducciones.

**19.7.-** La Corporación aceptará los cambios de turnos de trabajo entre los empleados públicos que estén adscritos en el mismo servicio y tengan la misma categoría profesional, siempre y cuando dichos cambios hayan sido autorizados por el Jefe del Servicio.

**19.8.-** El horario de trabajo se establece en régimen de jornada continua, siendo este de 7:45 a 14:45 horas de lunes a viernes. Se mantendrán los horarios específicos vigentes en los servicios municipales que así lo requieran.

**19.9.-** En el caso de que se adoptaran otras medidas gratificables de reducción de jornada no recogida en este Acuerdo para determinados colectivos, dicho beneficio se extenderá al resto de colectivos del Ayuntamiento como mejor proceda, a través de la Comisión de Seguimiento.

**19.10.-** La parte principal del horario, llamado tiempo fijo o estable, será de cinco horas y media diarias de





obligada concurrencia para todos los empleados públicos, entre las 9:00 y las 14:30 horas.

**19.11.-** La parte variable del horario, o tiempo de flexibilidad del mismo, constituido por la diferencia entre el tiempo estable mínimo de veintisiete horas y media y las que se establezcan como jornada semanal en el calendario laboral, se podrá cumplir de lunes a viernes.

**19.12.-** Para la aplicación de los horarios flexibles, deberá procurarse, en la medida de lo posible, limitar y concretar la parte variable, reduciendo el margen horario entre las horas de entrada y salida en la jornada de mañana y agrupando en una o dos tardes el horario restante.

**19.13.-** Tendrán consideración de "horas festivas" las trabajadas entre las 00:00 horas y 24:00 horas de festivos y domingos.

**19.14.-** Tendrán consideración de "horas diurnas" las trabajadas entre las 6 horas y 22 horas.

Tendrán consideración de "horas nocturnas", las trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

**19.15.-** Tendrán consideración de "jornada partida" aquella en la que se da un descanso ininterrumpido de al menos una hora.

**19.16.-** A través de la Relación de Puestos de Trabajo podrán determinarse los puestos con jornada laboral distinta a la establecida con carácter general, retribuyéndose esta circunstancia a través del complemento específico del puesto, en consideración a la especial dedicación que exige el mismo.

**19.17.-** Los empleados públicos que realicen su jornada laboral de forma efectiva y continuada ante una pantalla de ordenador, dispondrán de un descanso retribuido de 10 minutos cada hora, de conformidad con las directrices marcadas por la Unión Europea en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

**19.18.-** El margen de tolerancia horaria anual para cada empleado público será de 24 horas anuales, no suponiendo ello una disminución del cómputo anual de la jornada de trabajo.

El empleado público responsable del Departamento de Nóminas antes del día 15 de diciembre de cada año, emitirá un informe sobre el cumplimiento de la jornada laboral de cada empleado público de este Ayuntamiento.

En función del contenido del citado informe, la Comisión de Seguimiento aplicará las medidas oportunas para corregir los posibles déficits horarios que pudieran haberse producido por los empleados públicos.

**19.19.-** Las Oficinas Públicas permanecerán cerradas los días 24 y 31 de diciembre, a excepción de los servicios del Registro General.

A los empleados públicos de este servicio se les computarán estos días como festivos a todos los efectos.

#### **Artículo 20.- JORNADA EN RÉGIMEN DE ESPECIAL DEDICACIÓN.**

La duración de la jornada de los empleados públicos que desempeñen puestos de trabajo considerados de especial dedicación será de 40 horas semanales, sin perjuicio del aumento del horario que excepcionalmente sea preciso por necesidades del servicio.

La Relación de Puestos de Trabajo será quien determinará en función de la naturaleza de cada puesto de trabajo, aquellos puestos que deban prestarse en régimen de especial dedicación.

#### **Artículo 21.- JORNADA REDUCIDA POR INTERÉS PARTICULAR.**

**21.1.-** En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del Servicio, se le podrá conceder excepcionalmente a los empleados públicos una jornada laboral reducida de 30 horas semanales, con la correlativa disminución de haberes y por motivos suficientemente justificados.

**21.2.-** No podrá concederse esta reducción de jornada a los empleados públicos que desempeñen puestos de trabajo considerados de especial dedicación, salvo que se autorice el previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión, en su caso, del complemento de productividad que se percibiera por aquel régimen.

**21.3.-** Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con otras reducciones de jornadas previstas en la





normativa vigente y en este Acuerdo, pero si será compatible con las medidas de flexibilidad horaria que prevea la correspondiente normativa.

**21.4.-** No se podrá conceder el pase a jornada ordinaria desde la jornada reducida por interés particular en períodos del año tales como vacaciones, festivos o jornadas especiales, salvo casos excepcionalmente valorados y justificados por los responsables de los correspondientes servicios y por la Comisión de Seguimiento.

## **Artículo 22.- JORNADA DE TRABAJO PARA ADAPTAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.**

**22.1.-** El equilibrio entre la vida familiar y laboral no siempre es fácil de obtener, puesto que en numerosas ocasiones entran en conflicto, y cuando lo hacen, si no existen unas adecuadas medidas y políticas de conciliación muchos empleados públicos pueden acabar renunciado a su carrera profesional por la imposibilidad de compaginar su puesto de trabajo con su vida familiar.

De ahí, que este Ayuntamiento facilitará e impulsará todas las medidas que sean precisas con el fin de que los empleados públicos de este Ayuntamiento puedan desempeñar cualquier puesto de trabajo sin menoscabo de su vida familiar.

**22.2.-** Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos/as menores de 12 años, personas sujetas a tutela o acogimiento menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directos familiares con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecido. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años.

**22.3.-** Los empleados públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los Centros Educativos ordinarios y de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

**22.4.-** Cuando las medidas de flexibilidad horaria reconocidas en los dos apartados anteriores, se refieran a descendientes o personas sujetas a tutela o acogimiento menores de 12 años, si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá instar su ejercicio simultáneo. No obstante, en el supuesto de que ambos progenitores presten servicios en el mismo órgano o entidad, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

**22.5.-** Excepcionalmente, la Alcaldía podrá autorizar con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los casos de familias monoparentales.

**22.6.-** Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

**22.7.-** Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

**22.8.-** Los empleados públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. El Ayuntamiento le concederá esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta dos meses desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25 % de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte la persona interesada para acreditar la existencia de esta situación, y el Ayuntamiento tendrá que resolver en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, el Ayuntamiento podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.





El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

**22.9.-** Los empleados públicos podrán disponer de una bolsa de horas de hasta un 5% de la jornada anual de cada empleado, para los casos de cuidado de hijos/as menores de edad y menores sujetos a tutela o acogimiento; y para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

La utilización de las horas tendrá carácter recuperable en un plazo máximo de 4 meses a contar desde el día siguiente a aquel en que se haga uso de la bolsa de horas, debiendo cumplir con el total de la jornada anual correspondiente.

Las horas recuperadas no se volverán a incorporar en ningún caso al saldo de horas por utilizar de la bolsa total de horas de que se dispone durante ese año natural.

Para la justificación del uso de la bolsa de horas será necesaria, en todo caso, una declaración responsable de los empleados públicos.

Las horas podrán acumularse en jornadas completas siempre que exista una razón justificada para ello, considerando las peculiaridades de la prestación del servicio público.

Cuando se confeccionen los calendarios laborales podrán establecerse los límites y condiciones de acumulación de estas horas sin alcanzar jornadas completas siempre que sea compatible con la organización del trabajo, así como las adaptaciones que pudieran ser necesarias para las peculiaridades de determinados ámbitos o colectivos.

## **Artículo 23.- TELETRABAJO.**

**23.1.-** Se considerará como teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información.

**23.2.-** La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible, salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos que regule el Reglamento que habrá de confeccionarse y aprobarse por la Comisión de Seguimiento, donde deberá contemplar los criterios objetivos para el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

**23.3.-** El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

**23.4.-** El Ayuntamiento proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

## **Artículo 24.- JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS.**

**24.1.-** Los empleados públicos deberán registrar en el sistema de control horario de su centro de trabajo todas las entradas y salidas correspondientes a su modalidad de jornada.

**24.2.-** Igualmente, las ausencias, las faltas de puntualidad y de permanencia del personal en su puesto de trabajo, cualquiera que sea su causa, deberán ser registradas para los empleados públicos que incurran en ellas en el sistema de control horario que debe existir en cada centro.

Estas ausencias requerirán el aviso inmediato a la persona responsable del servicio correspondiente y su ulterior justificación acreditativa. Dicha justificación se trasladará, de forma inmediata, al órgano competente en materia





de recursos humanos.

**24.3.-** En los supuestos de ausencia parcial al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a consulta, prueba o tratamiento médicos, dicho periodo de tiempo se considerará como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente su asistencia y la hora de la cita.

**24.4.-** En los casos de ausencia durante la totalidad de la jornada diaria por causa de enfermedad o accidente sin que se haya expedido parte médico de baja, deberá darse aviso de esta circunstancia al superior jerárquico de manera inmediata y comportará, en su caso, la reducción de retribuciones prevista en la regulación aplicable a las ausencias al trabajo por causa de enfermedad o accidente que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal.

En todo caso, una vez reincorporado el empleado público a su puesto, deberá justificar de manera inmediata la concurrencia de la causa de enfermedad.

**24.5.-** En el supuesto de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, el parte médico acreditativo de la baja deberá remitirse al Departamento de Nóminas, no más tarde del cuarto día desde que se haya iniciado esta situación. El mencionado parte deberá acreditar la ausencia de cada una de las fechas en que la situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural haya producido, cualquiera que sea su duración.

**24.6.-** Los sucesivos partes médicos de confirmación de la baja inicial, así como los informes médicos de ratificación, deberán presentarse al órgano competente en materia de recursos humanos correspondiente, como máximo al tercer día hábil siguiente a su expedición.

**24.7.-** Una vez expedido parte médico de alta, la incorporación al puesto de trabajo ha de ser el primer día hábil siguiente a su expedición, aportando en ese momento el citado parte al órgano competente en materia de recursos humanos.

**24.8.-** En caso de incumplirse la obligación de presentación de los justificantes de ausencia previstos en este epígrafe o del parte médico de baja en los términos y plazos establecidos en el régimen de Seguridad Social aplicable, se estará a lo dispuesto en el artículo 18.2 del presente Acuerdo, relativo a las ausencias injustificadas, y en virtud del cual se procederá a aplicar la correspondiente deducción proporcional de haberes.

## **Artículo 25.- CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LA JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.**

**25.1.-** Los responsables de los correspondientes Servicios exigirán la justificación oportuna de todas las ausencias y no se autorizarán dentro de la jornada laboral aquellas ausencias para asuntos que puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, salvo las que correspondan al cumplimiento de un deber inexcusable. En el resto de los casos, aun debidamente justificados, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16.9 del presente Acuerdo de Condiciones de Trabajo, el tiempo de ausencia será recuperado dentro de las franjas de horario flexible durante la misma semana en que la ausencia se produzca o, como máximo, en la semana siguiente.

**25.2.-** La parte de la jornada no realizada sin causa justificada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, dentro de los 3 meses siguientes a la ausencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 de la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, modificado por el artículo 102.2 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, así como lo dispuesto en el artículo 30.1 del TREBEP, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran, además, en su caso adoptarse.

Por el Departamento de Nóminas se realizará un seguimiento tanto de las ausencias no justificadas como de la realización de las correspondientes deducciones proporcionales de sus haberes, debiéndose informar de todo ello a la Comisión de Seguimiento.

El cómputo horario se realizará trimestralmente y dicha medida no tendrá carácter sancionador, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pudiera corresponder, en su caso.

**25.3.-** A efectos de control, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, la Junta de Personal y el Comité de Empresa recibirán periódicamente el informe sobre absentismo, así como cualquier otra documentación anexa que se pueda solicitar para la correspondiente supervisión.

**25.4.-** Se les remitirá a todos los empleados públicos del Ayuntamiento una nota informativa sobre las medidas de compensación de los desfases horarios, que deberán ser regulados por el Reglamento que debe elaborar y aprobar la Comisión de Seguimiento, con el fin de garantizar el cumplimiento de la jornada laboral.





**CAPÍTULO VII: VACACIONES Y LICENCIAS.**

**Artículo 26.- VACACIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.**

**26.1.-** Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

**26.2.-** Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo de vacaciones sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

**26.3.-** El período de vacaciones anuales retribuidas de los empleados públicos no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.

No obstante lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios de los empleados públicos por causas ajenas a su voluntad, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.

**26.4.-** De conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional Decimocuarta del TREBEP, todos los empleados públicos tendrán cuatro días adicionales de vacaciones según el siguiente baremo:

- Quince años de servicio: 23 días hábiles.
- Veinte años de servicio: 24 días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: 25 días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: 26 días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

**26.5.-** Los responsables de los correspondientes Servicios elaborarán un Plan de Vacaciones, en el que se tendrán en cuenta las necesidades del Servicio, y las preferencias de los empleados públicos a su cargo por el orden siguiente:

- a) Que coincida con las vacaciones de hijos/as en edad escolar, al menos 15 días.
- b) Que coincida con las vacaciones del cónyuge que trabaja, al menos 15 días.

En todo caso, las necesidades del Servicio habrán de quedar suficientemente cubiertas.

Tendrán la misma consideración las parejas de hecho que las parejas de derecho, debiéndose aportar la oportuna certificación de inscripción en el respectivo registro de parejas de hecho o acreditación notarial.

**26.6.-** El disfrute de las vacaciones será en períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos y 7 días a disposición del trabajador.

**26.7.-** Los responsables de cada servicio deberán presentar antes del 31 de marzo de cada año en el Departamento de Personal su propuesta del Plan de Vacaciones, debiendo acompañar a la misma las solicitudes de vacaciones firmadas por el empleado público a su cargo, con el visto bueno del responsable superior, al objeto de elaborar con tiempo suficiente el Plan anual.





Las solicitudes que se tramiten fuera del Plan requerirán de la autorización expresa de la Concejalía de Personal. Sin dicha autorización no se entenderán concedidas las vacaciones que queden fuera del citado Plan. Si no se solicitara en el plazo habilitado al efecto, el órgano municipal competente podrá decidir de oficio el Plan de Vacaciones.

**26.8.-** Los Planes de Vacaciones atenderán muy especialmente a que en los puestos de responsabilidad de cada Servicio o Unidad haya 1 o 2 días de solapamiento entre el turno entrante y saliente, siempre que sea necesario.

**26.9.-** A los empleados públicos que por necesidades del Servicio no puedan disfrutar de sus vacaciones en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, se le compensará con siete días naturales continuos de permiso, siempre que quede constancia escrita y fundamentada por parte del Responsable del Servicio al elaborar el Plan de Vacaciones de su Servicio. La no constancia en el Plan de Vacaciones de la justificación de necesidades del Servicio por los Responsables de los mismos, no dará derecho al disfrute de los citados días adicionales de vacaciones.

**26.10.-** Cualquier modificación posterior del Plan de Vacaciones se comunicará al Departamento de Personal con 30 días mínimos de antelación a su efecto, para su aprobación. En aquellos Servicios en los que se produzca el cierre de instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los períodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre.

**26.11.-** Cuando un empleado público tenga que aplazar o interrumpir sus vacaciones por razones de servicio o por requerimiento de la Alcaldía, se le compensará con 7 días de descanso adicional o con una retribución compensatoria de 200,- Euros, a elegir por el empleado público.

Cuando la interrupción o aplazamiento de las vacaciones no afecte al mes completo, se le compensará en proporción a cada fracción de la o las semanas a que afecten.

Esta compensación solo se producirá en casos muy excepcionales que requerirán el informe previo del Jefe del Servicio y del Concejal Delegado, así como el informe de la Comisión de Seguimiento.

Si no se pudiera emitir informe por la Comisión de Seguimiento por la urgencia que requiera prestar un determinado Servicio, se consultará obligatoriamente a las Organizaciones Sindicales que integren la Comisión, debiéndoles entregar la Oficina de Personal tanto el informe del Jefe del Servicio como del Concejal Delegado, donde se justifique la conveniencia y la necesidad de la interrupción o aplazamiento de las vacaciones de determinados empleados.

**26.12.-** Cualquier acuerdo de modificación del Plan de Vacaciones no afectará a las ya disfrutadas.

**26.13.-** En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 50 y disposiciones concordantes del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público).

## **Artículo 27.- LICENCIAS Y PERMISOS.**

**27.1.-** Se concederán permisos retribuidos en los casos que se detallan a continuación, siempre que los motivos sean debidamente justificados y solicitados con antelación. Estos permisos se computarán según las horas de trabajo efectivas que tenga asignado cada empleado público según su horario y jornada laboral.

A efectos de los permisos recogidos en ese artículo, tendrá la misma consideración las parejas de hecho que las parejas de derecho, mediante la oportuna certificación de inscripción en el respectivo registro de parejas de hecho o acreditación notarial.

A estos efectos los sábados se considerarán como inhábiles.

### **27.2.- Permisos a los que tendrán derecho los empleados públicos del Ayuntamiento de Águilas:**

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma





localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

(Letra a) redactada por la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 (BOE número 341, de 31 de diciembre).

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración, incluido el desplazamiento, si fuera necesario.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas públicas embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Asimismo, las empleadas municipales en estado de gestación tendrán un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha de parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Letra f) redactada por la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 (BOE número 341, de 31 de diciembre).

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deba permanecer hospitalizados a continuación del parto, los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando los empleados públicos tengan el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, los empleados públicos tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.





j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, seis días al año.

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Decimotercera del TREBEP, los empleados públicos tendrán el derecho al disfrute de los siguientes días particulares adicionales a los seis contemplados en su artículo 48 k:

Los empleados públicos que tengan cumplidos 18 años de Servicios: 2 días adicionales.

Los empleados públicos que tengan cumplidos 24 años de Servicios: 3 días adicionales.

Los empleados públicos que tengan cumplidos 27 años de Servicios: 4 días adicionales.

Los empleados públicos que tengan cumplidos 30 años de Servicios: 5 días adicionales.

Los empleados públicos que tengan cumplidos 33 años de Servicios: 6 días adicionales.

Los empleados públicos que tengan cumplidos 36 años de Servicios: 7 días adicionales.

A partir de los 36 años cumplidos de servicios, se seguirá incrementando un día adicional de asuntos particulares por cada trienio.

Los beneficios indicados en este apartado (asuntos particulares), se concederán por resolución expresa y motivada antes de los días de su disfrute, por el Departamento de Personal. Se estará a lo legislado en el artículo 24.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, siempre que suponga una atribución de facultades sobre el servicio público.

Todos los días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. Los empleados públicos podrán distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse en los primeros 15 días del mes de enero siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan los días por asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente (5 días de los 22 posibles).

l) Por matrimonio o pareja de hecho, quince días.

m) Tramitación de separaciones, divorcio o nulidad matrimonial, tres días hábiles.

n) Cuando contraiga matrimonio un descendiente de un empleado público éste dispondrá de un día de permiso.

A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderán como días laborales los comprendidos de lunes a viernes, ambos inclusive. Para el personal que trabaje a turno, se entenderán como días laborales aquellos en que el empleado público no libre y en su calendario tenga que realizar sus funciones.

#### **GRADOS DE PARENTESCO A LA HORA DE DERECHOS EN MATERIA DE PERMISOS Y LICENCIAS:**

**PRIMER GRADO DE CONSAGUINIDAD: Padres, Hijos.**

**PRIMER GRADO DE AFINIDAD: Suegros, Yernos/Nueras.**

**SEGUNDO GRADO DE CONSAGUINIDAD: Hermanos, Abuelos, Nietos.**

**SEGUNDO GRADO DE AFINIDAD: Cuñados.**

#### **Artículo 28.- PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PARA LAS VÍCTIMAS DE TERRORISMO.**

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Águilas tendrán los siguientes permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y





sus familiares directos:

**28.1.-** Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera ininterrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

(Lo anterior está redactado según el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE número 57, de 7 de marzo).

**28.2.-** Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera ininterrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute ininterrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.





Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

(Lo anterior está redactado según la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 (BOE número 341, de 31 de diciembre).

**28.3.-** Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanales adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en este artículo apartados 24.1; 24.2 y 24.3 el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada pública y, en su caso, del otro progenitor del empleado, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los empleados públicos que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del





permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

(Lo anterior está redactado según la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 (BOE número 341, de 31 de diciembre).

**28.4.-** Permiso por razón de violencia de género sobre la empleada pública de este Ayuntamiento: Las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas públicas del Ayuntamiento víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación de tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la empleada pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

(Lo anterior está redactado conforme lo dispuesto por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE número 57, de 7 de marzo).

**28.5.-** Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos municipales, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado público tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

**28.6.-** Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados públicos que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados públicos y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados públicos amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de Sentencia Judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.





Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la personal a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

## **Artículo 29.- PERMISOS Y MEDIDAS PARA FAVORECER LA MOVILIDAD INTERADMINISTRATIVA DE LAS EMPLEADAS PÚBLICAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

**29.1.-** Las faltas de asistencia de las empleadas públicas del Ayuntamiento de Águilas que, por razón de violencia de género, no pudieran asistir a sus puestos de trabajo, tendrá la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas públicas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución. No obstante, la Comisión de Seguimiento podrá acordar que se conceda una ayuda del fondo de ayuda social que figura en este Acuerdo de Condiciones de Trabajo, con el fin de que no pueda agravarse la economía de la empleada pública mientras esté padeciendo esa lacra social que es la violencia de género sobre la mujer.

También se podrá solicitar la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que se establezca para poder facilitarle una protección efectiva.

**29.2.-** El Ayuntamiento de Águilas y sus empleados públicos con el fin de hacer efectiva la protección de la mujer y su derecho a la asistencia social integral frente a la violencia de género, acuerda suscribir y aplicar en su integridad la resolución de 3 de mayo de 2017 de la Secretaría General de la Consejería de Hacienda y Administración Pública por la que se hace público el acuerdo de la Mesa General de Negociación para la prevención y actuación en caso de violencia de género (BORM número 109 de 13 de mayo de 2017).

El Ayuntamiento de Águilas garantizará la defensa jurídica de las empleadas públicas que por razón de violencia de género o acoso se encuentren en algunas de las situaciones que se recoge este artículo.

**29.3.-** El Ayuntamiento de Águilas suscribe y aplicará dentro de sus competencias la Resolución de 16 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el I Acuerdo de Movilidad del Personal Funcionario al Servicio de la Administración del Estado (BOE número 280, de 20 de noviembre).

## **Artículo 30.- PERMISO DE PATERNIDAD.**

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Águilas disfrutaran de los siguientes permisos por paternidad de acuerdo con la Resolución de 22 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, siendo estos:

1.- Aprobar para todo el personal, funcionario, estatutario o laboral, al servicio de la Administración General del Estado, de sus Organismos o de sus Entidades públicas dependientes, que el permiso de paternidad por nacimiento, guarda con fines de adopción, adopción o acogimiento de un hijo/hija se amplíe a un total de 16 semanas.

2.- Aprobar que dicho permiso sea no transferible, y se distribuya a opción de la persona solicitante, siempre que:

Las cuatro primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del parto, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Las doce semanas restantes no sean simultáneas, sino anteriores o sucesivas, e ininterrumpidas, a las semanas siete a dieciséis del permiso por parto, o a las semanas cinco a la dieciséis del permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, del otro progenitor.

Tanto la transferibilidad del permiso como el disfrute simultáneo de los periodos de descanso, más allá de los periodos acordados, sería contrario al fin último de este acuerdo, que no es otro que el fomento de la corresponsabilidad y el acabar con los factores sociales y culturales que perpetúan un modelo tradicional y discriminatorio en la asunción de roles y responsabilidades entre mujeres y hombres.

3.- Incluir, en la redacción normativa de este permiso, las mismas ampliaciones de los permisos de parto o adopción, para supuestos tales como discapacidad del menor; nacimiento, adopción o acogimiento múltiple; parto





prematureo y cuando el neonato/a deba permanecer hospitalizado. Asimismo, determinar también el proceder en el supuesto de ser solicitada la lactancia acumulada por el mismo progenitor que disfruta del permiso de paternidad.

4.- Aprobar la implementación del permiso de paternidad al que se refiere el apartado Uno de la presente Resolución:

- Permiso de 16 semanas, con cuatro semanas inmediatamente posteriores a la fecha de parto, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o resolución judicial por la que se constituya la adopción; y doce semanas disfrutadas de forma ininterrumpida, anteriores o sucesivas al descanso del otro progenitor en los términos establecidos en el punto 2.

### **Artículo 31.- PRESTACIÓN ECONÓMICA EN LA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS MUNICIPALES.**

**31.1.-** La Ley 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992 y la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 39/1992, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1993, autorizaban al Gobierno para la integración del colectivo de Funcionarios de Administración Local, en el Régimen General de la Seguridad Social; lo que se materializó con el Real Decreto 480/1993, de 2 de abril (BOE número 80 de 03/04/1993), que disponía en su artículo 1. Integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios de la Administración Local.

La cuestión de la gestión de la incapacidad temporal (IT), en primer lugar, hemos de considerarla que no constituye en sí una licencia.

La prestación económica en situación de IT consiste, durante los tres meses de cada año, en la totalidad de las retribuciones básicas y complementarias del empleado público (excluido el complemento de productividad), en la misma cuantía a las que le correspondería, caso de no encontrarse en situación de incapacidad y con cargo a los mismos conceptos presupuestarios.

A partir del cuarto mes, se aplicaría el Régimen General de la Seguridad Social, con las prerrogativas previstas en cuanto a la protección y prestación que se prevén para los Funcionarios Civiles del Estado, abonando en el supuesto de que la incapacidad temporal derive de enfermedad común o accidente no laboral, la prestación económica correspondiente al 75% de las retribuciones a que tenga derecho, apartándose del criterio general, mucho más restrictivo.

En el supuesto de que la incapacidad temporal derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la prestación económica será completada con el 100% de sus retribuciones desde el primer día de la baja.

En el supuesto de que la incapacidad temporal, se mantenga a 31 de diciembre de cada año, y pase a la siguiente anualidad, se mantendrán los descuentos previstos hasta que se produzca el alta médica, computando el tiempo de permanencia en IT en este nuevo año, a los efectos del límite máximo de tres meses previsto en los párrafos anteriores.

**31.2.-** En los procesos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común o accidente no laboral que precisen ingreso hospitalario, se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar como máximo el 100% de las retribuciones que le corresponda.

**31.3.-** Con carácter excepcional la Comisión de Seguimiento, podrá evaluar situaciones de incapacidad que por su gravedad y persistencia puedan tener un tratamiento especial.

Para tener derecho a estas prestaciones reguladas en este artículo, será imprescindible la justificación desde el primer día de ausencia, así como su renovación semanal con el correspondiente parte de confirmación de baja médica, salvo en los procesos de larga duración superiores a un mes, en cuyo caso, la confirmación se realizará quincenalmente. A estos efectos, se considerarán en todo caso debidamente justificados los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.

**31.4.-** Sin perjuicio de todo lo anterior, por aplicación de lo dispuesto en la Disposición Adicional Trigésima Octava de la Ley 17/2012 de 27 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2013, desarrollada en la Orden del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de 28 de diciembre de 2012, sobre ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal (BOE número 313 de 29 de diciembre de 2012), el descuento en nómina regulado en los anteriores apartados no será de aplicación a 4 días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales solo podrán tener lugar en dichas consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o





accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá igualmente la justificación de la ausencia mediante la presentación del correspondiente parte médico (P 10 o similar), y la justificación del horario de aplicación en cada ámbito.

Cuando se incumpla la obligación regulada en la legislación de Seguridad Social vigente, de presentar en plazo el correspondiente parte de baja, se aplicará lo previsto para las ausencias no justificadas al trabajo en la normativa vigente reguladora de la deducción proporcional de haberes, y en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación.

#### **CAPITULO VIII: AYUDAS SOCIALES**

##### **Artículo 32.- BECAS.**

El Ayuntamiento habilitará la cantidad de 8.000,- euros/ anuales, para becas de estudios de los hijos/as de los empleados públicos que distribuirá la Comisión de Seguimiento de acuerdo con los criterios que establezca la Mesa General de Negociación y tras el procedimiento que establezca la citada Mesa Negociadora.

En el caso de estudios para los empleados públicos se concederán hasta la primera titulación universitaria.

##### **Artículo 33.- AYUDA SOCIAL EXCEPCIONAL.**

La Corporación garantiza durante la vigencia del presente Acuerdo de Condiciones de Trabajo años 2022/2023 la cantidad de 7.000,- euros/ anuales para ayudas de carácter excepcional.

Esta modalidad consistirá en una ayuda de paga única de carácter excepcional, destinada a atender situaciones especiales de extrema necesidad de personal en la que se originen al empleado público gastos de la cuantía extraordinaria. Son supuestos que pueden dar lugar a este tipo de prestación los siguientes:

a) Tratamientos médicos e intervenciones quirúrgicas de carácter excepcional, no cubiertas por el régimen de Previsión Social correspondiente o que aun siéndolo, mediante causa debidamente justificada, deban realizarse fuera de la red nacional de asistencia sanitaria.

b) Internamiento en centros asistenciales o de rehabilitación.

c) Gastos excepcionales por desplazamiento y/o alojamiento para recibir asistencia sanitaria efectuada por el interesado o acompañante.

d) Situaciones análogas a las anteriores en las que originen al empleado público gastos excepcionales y de cuantía extraordinaria.

Será la Comisión de Seguimiento en cada caso, la que estudiará y propondrá la concesión de las citadas ayudas excepcionales, dándole prioridad a los casos de hijos discapacitados y de acuerdo con el anexo I "Reglamento para la concesión de ayudas de carácter excepcional" del presente Acuerdo de Condiciones de Trabajo.

##### **Artículo 34.- PREMIO DE ANTIGÜEDAD, MÉRITOS Y DISTINCIONES.**

**34.1.-** La Comisión de Seguimiento elaborará unas bases para la concesión de méritos y distinciones para los trabajadores jubilados de este Ayuntamiento, que serán aprobadas por el Pleno.

**34.2.-** En la adjudicación anual de nichos del cementerio municipal se reservará como máximo el 10% de los que se construyan para empleados públicos, no pudiendo optar a más de dos por empleado.

**34.3.-** Los empleados públicos que hayan prestado 10 años de servicios ininterrumpidos al servicio de este Ayuntamiento, por su dedicación, permanencia y antigüedad recibirán en el mismo momento de su jubilación, cualquiera que sea su causa, una paga única de 1.100,- Euros.

**34.4.-** En caso de que el empleado público jubilado sea rehabilitado a la Función Pública por motivo justificado legalmente, reintegrará dicha paga de jubilación.

**34.5.-** El día 22 de mayo (Festividad de "Santa Rita"), la Junta de Personal y el Comité de Empresa homenajeará a todos los empleados públicos que se hayan jubilado durante el año anterior a dicha festividad.

##### **Artículo 35.- SEGUROS.**





**35.1.- De accidentes personales:**

La Corporación Municipal contratará un seguro de accidente para todos los empleados públicos de este Ayuntamiento.

**35.2.- De responsabilidad civil:**

El Ayuntamiento de Águilas garantiza a todos los empleados públicos un seguro de responsabilidad civil, cubriendo el Ayuntamiento los gastos y riesgos que se deriven del ejercicio normal de las funciones de los empleados públicos.

**CAPÍTULO IX: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.**

**Artículo 36.- MOVILIDAD, PERMUTAS, EXCEDENCIAS Y DEMÁS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.**

**36.1.-** En la movilidad y las permutas entre Administraciones Públicas se mantendrán las situaciones previstas por la legislación vigente en esta materia y se regularán por la normativa en que en cada caso le sea de aplicación.

**36.2.-** Las excedencias y demás situaciones administrativas de los empleados públicos se regularán por la normativa básica estatal, por la legislación de Función Pública de la Comunidad Autónoma y, supletoriamente, por la legislación de los funcionarios de la Administración del Estado, teniéndose en cuenta las peculiaridades del régimen local.

En materia de situaciones administrativas el TREBEP simplifica y ordena la situación actual, estableciendo un conjunto de reglas comunes para todos los empleados públicos, dedicando a ellas el Título VI (artículos 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91 y 92), al tiempo que establece la posibilidad de que por la Comunidad Autónoma se pueda introducir supuestos distintos conforme a sus necesidades.

**Artículo 37.- TRASLADOS Y PERMUTAS ENTRE SERVICIOS MUNICIPALES.**

**37.1.- Traslados de puestos entre servicios municipales,** los traslados a puestos de trabajo entre distintos Servicios Municipales, siempre que no supongan promoción económica o profesional del empleado público, serán dispuestos por la Concejalía de Personal, previa informe de la Junta de Personal o Comité de Empresa, que se realizará en un plazo máximo de 5 días.

Excepcionalmente, por motivos de urgencia, la Concejalía de Personal podrá realizar el traslado mediante el oficio oportuno, dando en todo caso comunicación razonada a la Junta de Personal o Comité de Empresa.

En los traslados realizados con carácter de urgencia se solicitará en el plazo máximo de un mes el informe de la Junta de Personal o Comité de Empresa.

**37.2.- Traslados dentro del mismo Servicio,** los traslados de turno o puesto dentro del mismo Servicio Municipal serán dispuestos por la Alcaldía o Concejalía correspondiente, mediante comunicación razonada al interesado/a y a la Concejalía de Personal, quién dará cuenta a la Junta de Personal o Comité de Empresa. Con carácter previo a estos traslados, se informará al personal de la misma categoría y se cubrirá en primer lugar con las solicitudes voluntarias de traslado, y si no hubiera solicitudes o estas fueran insuficientes, se cubrirá con el personal de la categoría en cuestión de menor categoría.

**37.3.- Permutas de puestos,** con carácter general se autorizarán las permutas de puestos de trabajo o de turnos, entre empleados públicos de la misma categoría. Igualmente se autorizarán las permutas de puestos de trabajo o turnos entre el personal laboral de la misma categoría. En todos los casos, las Jefaturas de los Servicios afectados emitirán informe razonado al respecto. En el supuesto de que alguno de los informes sea negativo, se pasarán para la negociación a la Comisión de Seguimiento. En caso de no existir acuerdo, la Corporación decidirá al respecto.

Las solicitudes se presentarán en el Departamento de Personal para su trámite correspondiente.

**37.4.- Peticiones de traslados,** las peticiones voluntarias de traslado serán estudiadas y resueltas por la Concejalía de Personal, y serán comunicadas a la Junta de Personal o Comité de Empresa, teniendo carácter provisional hasta que el puesto se incluya en el correspondiente concurso de traslados.





Cuando dicha solicitud se realice como consecuencia de situaciones de violencia de género, la empleada municipal tendrá derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su Cuerpo, Escala o Categoría Profesional de análogas características. En este procedimiento se protegerá la identidad de las víctimas en especial sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

## **Artículo 38.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

Los funcionarios públicos (funcionarios y personal laboral), de este Ayuntamiento quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el Título VII (artículos 93, 94, 95, 96, 97 y 98) del TREBEP y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten para el desarrollo del TREBEP.

Hasta tanto no se desarrolle el régimen disciplinario contenido en el Título VII, será de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

Los empleados públicos (funcionarios y personal laboral), que indujeren a otros a la realización de actos o conductos constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

Igualmente, recurrirán en responsabilidad los empleados públicos (funcionarios y personal laboral), que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves cuando de dichos actos se derive daño que grave para la Administración o los ciudadanos.

## **Artículo 39.- JUBILACIÓN.**

**39.1.-** El marco legal de la jubilación de los funcionarios viene regulada por los artículos 67 del TREBEP y 139 del TRRL, éste último parcialmente modificado.

No se considerará jubilación anticipada voluntaria aquellas jubilaciones que se producen como consecuencia de la aplicación de coeficientes reductores por discapacidad y otros colectivos profesionales.

**39.2.-** La jubilación por cumplimiento de edad del personal laboral viene recogida en lo establecido en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, redactada por la Disposición Final Primera del Real Decreto Ley 28/2018, en la que se acuerda expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria del personal laboral, cualquiera que sea su régimen de contratación, el cumplimiento de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, siempre que se cumplan los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Dicha medida se vincula con el compromiso de la Corporación a mantener el nivel de empleo estable, mediante la obligación de cubrir la vacante generada según el procedimiento legalmente establecido, o en caso de que por cuestiones organizativas proceda la modificación de la plaza o puesto de trabajo correspondiente, la obligación de cubrir dicha plaza o puesto. Igualmente, si por estas mismas razones procediera su amortización se procederá en el mismo acto a la creación en plantilla de una nueva plaza o puesto de trabajo.

La prolongación en el servicio activo del personal laboral una vez cumplida la edad legal de jubilación se realizará en las mismas condiciones que los funcionarios/as.

## **CAPÍTULO X: DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. CÓDIGO DE CONDUCTA**

### **Artículo 40.- DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.**

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Águilas están sujetos a lo establecido en el Capítulo VI. "Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta", artículos 52, 53 y 54 del TREBEP, que dicen:

**"Artículo 52.- Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta.** Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en este capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen





disciplinario de los empleados públicos.

**Artículo 53.- Principios éticos.** 1.- Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.

2.- Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.

3.- Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.

4.- Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5.- Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.

6.- No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.

7.- No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.

8.- Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

9.- No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros

10.- Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.

11.- Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

12.- Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

**Artículo 54.- Principios de conducta.-** 1.- Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.

2.- El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.

3.- Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.

4.- Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

5.- Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.





6.- Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

7.- Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.

8.- Mantendrán actualizada su formación y cualificación.

9.- Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.

10.- Podrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.

11.- Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.”

## **CAPÍTULO XI: LA OBLIGACIÓN DE GARANTIZAR LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO POR EL AYUNTAMIENTO**

### **Artículo 41.- EL DEBER DE PROTECCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.**

El artículo 14.1 en su párrafo segundo de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (en adelante LPRL), establece la existencia de un deber del empresario (en lo sucesivo Ayuntamiento), de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, o mejor, de una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo; destacando a continuación, con el fin de disipar posibles dudas al respecto, en su párrafo tercero, que este deber constituye asimismo un deber de las Administraciones Públicas respecto del personal a su servicio.

Tal y como destaca la propia LPRL se trata de un deber genérico, que se concreta en una serie de obligaciones específicas que debe materializarse, a tenor del artículo 14.2 LPRL, mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

A tenor de la legislación sobre seguridad y salud laboral, que, entre otras, podemos destacar:

- Artículos 15, 40.2 y 43.1.2 de la Constitución Española.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.
- Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, sobre Reglamento de los Servicios de Prevención (modificado por RD 604/2006, de 19 de mayo).
- Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado (carácter subsidiario).
- Real Decreto 707/2002 por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado (carácter subsidiario).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público).
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL
- Guía Técnica del INSHT para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema genera la gestión de empresa.

Esto implica un esfuerzo continuo y permanente de seguimiento y adaptación por parte del Ayuntamiento de las medidas adoptadas a las modificaciones y alteración de circunstancias que, en la realización del trabajo, puedan producirse (artículo 14.2 último párrafo); y sin que, en ningún caso, el coste de las medidas adoptadas, puedan repercutirse en los empleados (artículo 14.5 LPRL).

Entre las obligaciones del Ayuntamiento sobre seguridad y salud laboral, podemos destacar:

- La obligación de evitar el riesgo.
- La obligación de implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- La obligación de proporcionar equipos de trabajo y medios de protección individual.





- La obligación de información a los empleados públicos.
- La obligación de formación de los empleados públicos.
- La obligación de elaborar un Plan de Emergencia.
- La obligación de adoptar las medidas necesarias en caso de riesgo grave e inminente para los empleados públicos.
- La obligación de vigilar periódicamente el estado de salud de los empleados públicos.
- La obligación de protección de los empleados especialmente sensibles a determinados riesgos.
- La obligación de organización preventiva: Sistemas de prevención.
- La obligación de consulta y participación a los trabajadores.

**41.1.-** El Ayuntamiento y las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo de Condiciones se comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en el ámbito de la Administración Municipal, por lo que se impulsará las reuniones periódicas del Comité de Seguridad y Salud Laboral para el eficaz cumplimiento de sus funciones.

**41.2.-** Para el desarrollo de las funciones de mejora de condiciones de seguridad y salud laboral, se dotará por el Ayuntamiento una cantidad anual para los gastos que el Comité tenga en el ejercicio de sus funciones. Dichos gastos serán justificados por quien los realice.

**41.3.-** Durante la vigencia de este Acuerdo se realizarán los exámenes de salud que se consideren necesarios (un reconocimiento médico mínimo/año), teniendo en cuenta el personal y el puesto de trabajo, así como lo que se disponga en los Reglamentos de desarrollo de la LPRL. Los resultados de este examen servirán de base para la elaboración de un programa de salud laboral.

El expediente médico será confidencial, y de su resultado se dará constancia documental al empleado público. Al Ayuntamiento se comunicará, exclusivamente, las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

**41.4.-** El Ayuntamiento adoptará medidas de protección colectiva que se antepongan a la protección individual. Cuando no sea posible aplicar medidas de protección colectiva el Área o Departamento al cual esté adscrito el empleado público, facilitará los equipos de protección individual necesarios para desempeñar las tareas asignadas.

## **Artículo 42.- LAS OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.**

La LPRL establece, en primer lugar, una obligación de carácter genérico para cada trabajador consistente en velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del Ayuntamiento.

Junto a esta obligación genérica, se establece una serie de obligaciones específicas, que son:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el Ayuntamiento, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los empleados públicos.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Cooperar con el Ayuntamiento para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean





seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los empleados públicos.

El incumplimiento por los empleados públicos de las obligaciones en materia de prevención de riesgos, será sancionado, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o lo que al respecto establezca el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 43.- LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN.**

Los delegados de prevención son aquellos representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, que serán designados por y entre los representantes del personal (Junta de Personal y Comité de Empresa).

Entre las competencias que tienen los delegados de prevención de riesgos en el trabajo, podemos destacar:

- Colaborar con la dirección del Ayuntamiento en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el Ayuntamiento, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 LPRL.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

También podemos resaltar las facultades que tienen otorgadas los delegados de prevención, que, entre otras, podemos reseñar:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos y a los Inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones que realicen en los Centros de Trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- Acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- Ser informados por el Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud de los empleados públicos una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Recibir del Ayuntamiento las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de la actividad preventiva en el Ayuntamiento.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo a tal fin acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo.
- Recabar del Ayuntamiento las medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección en materia de seguridad y salud laboral, pudiendo hacer propuestas al Ayuntamiento y al Comité de Seguridad y Salud. La decisión negativa del Ayuntamiento en la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención deberá ser motivada.
- Proponer (incluso adoptar, cuando no resulte posible reunir con urgencia al órgano de representación), al órgano de representación de los trabajadores (Junta de Personal, Comité de Empresa o Delegados de Personal), la adopción del acuerdo de paralización de actividades en caso de riesgo grave e inminente con ocasión del trabajo.

#### **Artículo 44.- GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN.**

**44.1.- Garantías de los representantes del personal**, los delegados de prevención gozarán, en el ámbito de la Administración Local, de las garantías previstas por el artículo 41 del TREBEP para los miembros de la Junta de Personal o Delegados y de las previstas en el artículo 68 del ET para los miembros del Comité de Empresa o Delegados.





**44.2.- Crédito horario retribuido**, el tiempo utilizado para el desempeño de las funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales previsto por la legislación para la representación del personal (artículo 41 del TREBEP y artículo 68 del ET). Por tanto, la LPRL no incrementa el crédito horario, sino que asimila el ejercicio de dichas funciones dentro de la representación del personal.

No obstante, no se imputará al crédito horario, siendo considerado como tiempo de trabajo efectivo:

- El tiempo correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- El tiempo dedicado a cualesquiera otras reuniones convocadas por el Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos.
- El tiempo dedicado a acompañar a los técnicos en la evaluación de riesgos y a los Inspectores de Trabajo en sus visitas y verificaciones del cumplimiento de la normativa de prevención.
- El tiempo dedicado a presentarse en los lugares de trabajo donde se han producido daos para la salud de los trabajadores.

**44.3.- Medios y formación**, el Ayuntamiento deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva necesarios, debiendo al efecto, facilitarla con medios propios o mediante concierto o con organismos o entidades especializadas en la materia, debiendo adaptarse y repetirse con cierta periodicidad.

A estos efectos, se debe destacar que el tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer sobre los mismos.

**44.4.- Obligación de sigilo profesional**, a los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto tanto en el artículo 41.3 del TREBEP como en el artículo 65.2 del ET, en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en el Ayuntamiento.

**44.5.- El Comité de Seguridad y Salud**, es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos; siendo su constitución preceptiva en aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

La composición del Comité es paritaria, ya que está formado por los Delegados de Prevención, de un lado, y por el Ayuntamiento y/ o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de otro.

Asimismo, la LPRL prevé que en las reuniones del Comité participen, con voz, pero sin voto, los delegados sindicales, los responsables técnicos de la prevención en el Ayuntamiento que no formen parte del Comité e incluso los empleados públicos con cualificación especial o información, respecto de las cuestiones a debatir y técnicos del servicio de prevención ajeno al Ayuntamiento, siempre y cuando lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El Comité se reunirá como mínimo trimestralmente, y además siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

El propio Comité será el que adopte sus normas de funcionamiento.

Entre las competencias del Comité estarán las de:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos del Ayuntamiento.
- A tal efecto, y con carácter previo, en su seno se debatirán la elección de la modalidad organizativa del Ayuntamiento y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que el Ayuntamiento hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de LPRL y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- Proponer al Ayuntamiento iniciativas sobre métodos y procedimientos para mejorar la prevención de riesgos.





Asimismo, tendrán entre otras, las siguientes facultades:

- Conocerá directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el Ayuntamiento, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocerá de cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- Conocerá y analizará los daños producidos en la salud o en la integridad física de los empleados públicos al efecto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocerá e informará la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

La composición del Comité según tipifica el artículo 6.1 del Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General del Estado, norma que se entiende subsidiaria en la Administración Local, el Comité será único, formado por Delegados de Prevención de los trabajadores en régimen laboral y los Delegados de prevención nombrados por la Junta de Personal funcional, por un lado, y por representantes de la Administración por otro.

#### **Artículo 45.- ROPA DE TRABAJO.**

**45.1.-** El Ayuntamiento dotará al personal de oficios (Servicios Especiales) con dos equipaciones completas de invierno y otras dos de verano, si es que aún no disponen de ellas.

**45.2.-** En el Anexo II del presente Acuerdo figura el Reglamento de Vestuario que ha de regir, en cuanto a la dotación mínima del mismo referente al personal, así como las reglas de su renovación, adquisición etc.

**45.3.-** En el caso de los miembros del Cuerpo de la Policía Local, se realizará anualmente un inventario y se les requerirán sobre sus necesidades para prever el suministro del vestuario. A tal efecto se constituirá una Comisión Técnica para proponer una adquisición racional de los suministros de vestuario y de equipos de protección, en función de las necesidades reales y de las disponibilidades presupuestarias.

**45.4.-** En el resto de los casos el Comité de Seguridad y Salud será el competente para el estudio de las prendas y herramientas necesarias para cada colectivo.

### **CAPÍTULO XII: DERECHOS Y DEBERES SINDICALES**

#### **Artículo 46.- DERECHOS Y DEBERES SINDICALES.**

La Corporación facilitará en la medida de sus posibilidades un local debidamente acondicionado y dotado para la Junta de Personal y Comité de Empresa. Asimismo, dispondrá de un tablón de anuncios en todos los centros de trabajo para la publicidad de la Junta de Personal y Comité de Empresa, así como de las Organizaciones Sindicales.

La Corporación dotará con un fondo de Ayuda a las Organizaciones Sindicales que tengan representación en la Junta de Personal o en el Comité de Empresa, de 2.000,-Euros/anuales, a distribuir entre las Organizaciones Sindicales, distribuyéndose entre ellas en orden a la proporción obtenida en las elecciones sindicales. El gasto de estas cantidades deberá justificarse convenientemente.

En los permisos sindicales a los que se refiere la normativa vigente, con carácter general y excepción hecha del permiso por asuntos particulares, que no lo precisa, deberá justificarse documentalmente la causa del permiso, bien con carácter previo o con posterioridad, mediante la presentación en cada caso del medio de prueba adecuado.

A fin de obtener una mejor gestión de personal, los representantes sindicales, delegados de personal, miembros de la Junta de Personal y del Comité de Empresa, deberán justificar en el Departamento de Personal, mediante la documentación necesaria, tareas y el tiempo que han necesitado emplear para atender funciones sindicales, especificando si son de carácter permanente o no, en concepto de "permiso para funciones sindicales".

A tal fin, y en aras de garantizar el cumplimiento de las normas sobre transparencia, el Ayuntamiento dispondrá de un Registro de Órganos de Representación del Personal al servicio del Ayuntamiento y Entidades dependientes, en el que serán objeto de inscripción los actos relacionados con la creación, modificación o supresión de órganos de representación del personal funcionario, estatutario o laboral; así como los créditos horarios, sus cesiones y liberaciones





sindicales. La creación de dicho Registro se ajustará a la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

En consonancia con la jurisprudencia vigente, los representantes de los empleados públicos, no solo tendrán las garantías que la Ley establece a favor de los mismos, sino también un deber reforzado de ejemplaridad.

La Corporación concederá a la Junta de Personal una bolsa de horas sindicales de 60 horas mensuales, que se distribuirá entre sus miembros a propuesta de ésta. Asimismo, se le concederá al Comité de Empresa una bolsa de horas sindicales de 30 horas que se distribuirá entre sus miembros a propuesta de éste.

En ningún caso se podrán acumular horas sindicales por gozar de la doble condición de miembro de la Junta de Personal o Comité de Empresa y Secretario de alguna Sección Sindical, ya que la Ley reconoce un número determinado de horas sindicales en función del número de trabajadores de cada empresa (20 horas mensuales en el caso del Ayuntamiento de Águilas, según establece la normativa vigente con carácter ordinario).

El disfrute de las horas sindicales será comunicado por escrito, con una antelación mínima de veinticuatro horas, a la Concejalía de Personal o al Jefe del Servicio, para que estos últimos puedan adoptar las medidas oportunas. En casos de urgencia, se podrán tomar sin previa notificación y, en todo caso, se comunicará y justificará con posterioridad, en el plazo máximo de veinticuatro horas desde su incorporación al trabajo.

Ningún empleado público miembro de una Sección Sindical podrá ser discriminado, ni trasladado de su puesto de trabajo por causa de su afiliación o actividad sindical.

Todo miembro de una Sección Sindical tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para la que sea elegido, tanto dentro como fuera del Ayuntamiento.

Las Secciones Sindicales, la Junta de Personal y Comité de Empresa podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Igualmente, podrán fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que, a tal efecto, deberán establecerse en todos los centros de trabajo.

Las Secciones Sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados, así como otro tipo de aportaciones con fines sindicales.

Los asesores de las Secciones Sindicales tendrán derecho al libre acceso, tanto a sus reuniones, como a cualquier reunión o negociación a las que fuesen convocados.

Las Secciones Sindicales tendrán derecho a recibir del Ayuntamiento toda la información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores.

El Ayuntamiento descontará mensualmente la cuota sindical a los empleados públicos que lo soliciten por escrito, y la remitirá, mediante transferencia bancaria, a la cuenta que le indique el sindicato.

Las reuniones en el Centro de Trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones por motivos sindicales.

En este último caso, solo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de treinta y seis horas anuales. De éstas, dieciocho corresponderán a las Secciones Sindicales y el resto a los Delegados, Junta de Personal o Comité de Empresa.

#### **Artículo 47.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.**

Con el fin de facilitar las relaciones laborales, así como el seguimiento de este Acuerdo, se constituirá una Comisión de Seguimiento compuesta por:

- Un representante, titular y suplente, por cada Sección Sindical firmante del Acuerdo.
- Un representante designado por la Junta de Personal y otro, por el Comité de Empresa.
- En la misma proporción, miembros designados por la Corporación.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento tendrán carácter de ordinarias y extraordinarias. Las ordinarias





las convocará la Corporación mensualmente; y las extraordinarias, podrán ser convocadas a petición de cualquiera de las partes, con una antelación de tres días, adjuntando el orden del día de la sesión.

La interpretación de asuntos de importancia que no pueda resolver la Comisión de Seguimiento, podrá remitirse a la Mesa Negociadora que se reunirá en un plazo de 15 días. Solo en caso de no llegar a acuerdos negociados, las partes podrán tomar las medidas que consideren necesarias para la consecución de sus objetivos.

**Artículo 48.- PUBLICIDAD.**

El presente Acuerdo será publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, comprometiéndose la Corporación a remitir copia a cada uno de los empleados públicos de este Ayuntamiento.

**DISPOSICIONES ADICIONALES:**

**PRIMERA.-** Las subidas retributivas que experimentarán los empleados públicos del Ayuntamiento de Águilas durante la vigencia del presente Acuerdo de Condiciones de Trabajo, serán las reguladas en Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Si las leyes de Presupuestos Generales del Estado de cualquier anualidad de vigencia del Acuerdo permitieran el aumento de la masa salarial, se volverían a negociar las cantidades propuestas por las Organizaciones Sindicales para los diferentes servicios, que no hayan sido aceptadas por la Corporación.

**SEGUNDA.-** Con la firma de este Acuerdo de Condiciones de Trabajo se comprometen todos los firmantes con representación en la Mesa General de Negociación, a iniciar como muy tarde, durante la primera quincena de abril de 2022, la constitución de una Mesa Sectorial que deberá tratar sobre el contenido de las peculiaridades y condiciones de trabajo que afectan al Cuerpo de la Policía Local y que no están recogidas en el presente Acuerdo de Condiciones de Trabajo.

Los acuerdos que se puedan alcanzar en la Mesa Sectorial deberán ser ratificados en Mesa General de Negociación para la validez de los mismos.

**TERCERA.-** Con la firma de este Acuerdo de Condiciones de Trabajo se comprometen todos los firmantes con representación en la Mesa General de Negociación, a iniciar como muy tarde durante la primera quincena de mayo de 2022, la confección de un reglamento sobre la distribución del complemento de productividad.

Dicho Reglamento deberá ser aprobado en Mesa General de Negociación antes de finalizar el primer semestre del año 2022.

**CUARTA.-** Con la firma de este Acuerdo de Condiciones de Trabajo se comprometen todos los firmantes con representación en la Mesa General de Negociación, a seguir con la negociación del Plan de Recursos Humanos que presentó el Teniente de Alcalde de Desarrollo Económico, Formación, Movilidad, Hacienda y Personal donde se incluía la Revisión de la Relación de los Puestos de Trabajo, Estructura Organizativa del Ayuntamiento, etc.

Dichos trabajos se deberán iniciar a muy tarde durante la segunda quince de mayo.

**DISPOSICIÓN FINAL.**

**PRIMERA.-** El presente Acuerdo de Condiciones de Trabajo años 2022/2023, entrará en vigor una vez aprobado por el Pleno de la Corporación Municipal y firmado por las partes, salvo que se dispusiere otra cosa, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

**SEGUNDA.-** A todos los empleados públicos del Ayuntamiento les será aplicada automáticamente cualquier mejora, modificación o norma que en adelante pudiera completar el presente Acuerdo de Condiciones de Trabajo; siempre y cuando respete la normativa en vigor.

**ANEXO I – REGLAMENTO PARA LA CONCESIÓN DE AYUDAS DE CARÁCTER EXCEPCIONAL**

**Artículo 1.- Concepto.**

Se considerará “ayuda de carácter excepcional” aquella destinada a atender situaciones especiales de extrema necesidad del personal, en la que se originen al empleado público gastos de cuantía extraordinaria.





Los supuestos que pueden dar lugar a la mencionada prestación son los siguientes:

1.1.- Tratamientos médicos e intervención quirúrgica de carácter excepcional, no cubiertas por el régimen de previsión social correspondiente o que, aun siéndolo, mediante causa debidamente justificada, deban realizarse fuera de la red nacional de asistencia sanitaria.

1.2.- Internamiento en centros asistenciales o de rehabilitación.

1.3.- En situaciones análogas a las anteriores en las que se originen al empleado gastos excepcionales y de cuantía extraordinaria.

En cualquier caso, si el supuesto de necesidad está financiado total o parcialmente por el Régimen de la Seguridad Social al que pertenezca el empleado público, deberá solicitarlo previamente ante la unidad del mismo.

**Artículo 2.- Ámbito personal.**

Podrá solicitar esta modalidad de ayuda de personal al servicio de este Ayuntamiento de Águilas, que expresamente quede incluido en el presente Acuerdo.

**Artículo 3.- Solicitudes y Documentación.**

Junto con la instancia normalizada, deberá presentarse la siguiente documentación:

3.1.- Fotocopia compulsada del Libro de Familia.

3.2.- Fotocopia compulsada de la totalidad del documento de la declaración del IRPF correspondiente al último ejercicio de todas las personas que componen la unidad familiar.

3.3.- Certificado de convivencia.

3.4.- Facturas originales o compulsadas justificativas del gasto.

3.5.- Declaración jurada de no percibir prestación, por las causas expuestas, de otro organismo o entidad pública o privada.

3.6.- Documentación acreditativa de haber acudido a la red de asistencia sanitaria del régimen de previsión social al que pertenezca el empleado público, y del hecho o circunstancia que motive la conveniencia de no haber empleado los medios de la misma. Dicha acreditación se efectuará mediante informe del Centro sanitario o de la Entidad Gestora de prestaciones sanitaria.

**Artículo 4.- Plazo de presentación de solicitudes.**

4.1.- La presentación de solicitudes podrá hacerse a partir del día siguiente al de la publicación de este Acuerdo de forma oficial.

4.2.- Las solicitudes de ayudas están previstas para gastos producidos en el ejercicio corriente. En el caso de producirse en el último mes del año en curso, el plazo de presentación de solicitudes será de 30 días naturales desde el 31 de diciembre.

**Artículo 5.- Evaluación de solicitudes y propuesta de concesión.**

La evaluación se hará trimestralmente por la Comisión de Seguimiento, salvo casos de urgente necesidad en los que se convocará la Comisión de forma extraordinaria para tratar los mismos. El criterio para la concesión de ayudas será el de la renta de la unidad familiar. Las solicitudes se ordenarán de menor a mayor renta.

**Artículo 6.- Cuantía de las ayudas.**

La cuantía de las ayudas de carácter excepcional, que será como máximo de **2.500,- euros**, consistirá en un porcentaje sobre los gastos efectivos debidamente justificados, según el siguiente cuadro:

**RENTA UNIDAD FAMILIAR**

**CUANTÍA DE LA AYUDA**





Entre 12.000 y 18.000 euros	Hasta el 70 %
Entre 18.001 y 24.000 euros	Hasta el 40 %
Más de 24.001 euros	Hasta el 20 %

**Artículo 7.- Incompatibilidades y responsabilidad.**

7.1.- Solo podrá obtenerse una ayuda de carácter excepcional por cada ejercicio económico.

7.2.- Una vez atendidas todas las solicitudes de ayuda de acción social que reúnan los requisitos exigidos, si en la partida presupuestaria destinada a la financiación queda saldo disponible, y siempre que no existan otros compromisos pendientes con cargo a la misma, la Comisión de Seguimiento en la última sesión del ejercicio económico podrá distribuir de forma motivada dicho remanente entre aquellas solicitudes concedidas durante el año, sin exceder al límite máximo de 2.500,- Euros, por la especial gravedad del supuesto planteado u otras circunstancias concurrentes que acentúen la situación extrema de necesidad.

**Artículo 8.- Forma de cobro.**

Las ayudas concedidas se harán efectivas mediante ingreso en la nómina correspondiente al mes siguiente al de su aprobación.

**ANEXO II – REGLAMENTO DE VESTUARIO**

**Artículo 1.- Ámbito de aplicación.**

La aplicación de este Reglamento afectará a todos los empleados públicos del Ayuntamiento de Águilas.

**Artículo 2.- Duración.**

La duración del presente Reglamento será indefinida. Para su modificación será necesario un acuerdo de la Comisión de Seguimiento en tal sentido.

**Artículo 3.- Entrega.**

3.1.- Las prendas o efectos que componen el presente Reglamento se entregarán el primer trimestre de cada año, teniéndose en cuenta las últimas prendas entregadas antes de la entrada en vigor del mismo. La entrega de la nueva prenda será canjeándola por la prenda usada.

3.2.- Las prendas serán recogidas en las distintas Jefaturas o Áreas de Servicio.

3.3.- Todas las cazadoras, camisas, anoraks y prendas similares llevarán un distintivo en el que figure el nombre del Ayuntamiento y servicio al que pertenece. Dicho logotipo deberá ser fijado por el Ayuntamiento. Para aquellos que desarrollen servicios en la calle, las prendas deberán llevar elementos y colores reflectantes.

3.4.- Las prendas o efectos que, por su uso normal o accidente, se deterioren antes del plazo previsto serán repuestos por el Ayuntamiento lo antes posible; siendo indispensable la entrega por parte del empleado de la prenda deteriorada.

**Artículo 4.- Idoneidad.**

El Comité de Seguridad y Salud Laboral emitirá un informe sobre la idoneidad de las distintas prendas y efectos, antes de que el Ayuntamiento adjudique definitivamente su compra.

**Artículo 5.- Uso y conservación.**

El personal con derecho a vestuario tiene la obligación de conservarlo en las debidas condiciones de decoro y limpieza, así como usarlo habitualmente para el desempeño de las funciones. Queda prohibido el uso de las prendas y efectos fuera de las horas de trabajo.

El responsable inmediato del servicio, obligará al personal a su cargo al uso de las prendas facilitadas por el Ayuntamiento.





**Artículo 6.- Gratuidad.**

El Ayuntamiento entregará todas las prendas o efectos que componen el vestuario de los distintos servicios afectados de forma gratuita.

**Artículo 7.- Caso de jubilación del trabajador.**

En el caso de jubilación de cualquier trabajador, y según la fecha en que se produzca la misma, se estudiará por el Comité de Seguridad y Salud Laboral, la entrega del vestuario necesario para el período que permanezca en situación de servicio activo en este Ayuntamiento.

En cualquier caso, deberá devolver al Ayuntamiento las prendas de trabajo que pudieran resultar útiles al servicio, una vez consumada la jubilación.

**ANEXO III - REGLAMENTO SOBRE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE ÁGUILAS**

**PREÁMBULO:**

El Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP), dispone que, considerando lo dispuesto en el artículo 14, así como en el Capítulo II del Título III "Derecho a la Carrera Profesional y a la Promoción Interna. Evaluación del Desempeño (artículos de 16 al 20, ambos inclusive), como un derecho de carácter individual del personal incluido en su ámbito de aplicación, la progresión de la carrera profesional según los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.

Definiendo la carrera profesional como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, que podrá consistir entre otras, en la aplicación de la carrera horizontal de forma aislada y concurrente con las otras modalidades de carrera y promociones establecidas en el artículo 16 del TREBEP, conforme sea desarrollado e implantado en cada ámbito.

El contenido de la carrera horizontal queda regulado en la letra a) del número 3 del mencionado artículo 16 del TREBEP, consistiendo en la progresión de grado, categoría, escalón u otros, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, debiéndose valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño, ligándose a las retribuciones complementarias que sean determinadas por aplicación de lo establecido en el artículo 24 del TREBEP.

Sin perjuicio de los desarrollos normativos de ámbito estatal o autonómico que pudieran efectuar al respecto de lo preceptuado en el Capítulo II del Título III del TREBEP, se considera la necesidad de articular un sistema de carrera profesional en el Ayuntamiento de Águilas, como parte de la carrera profesional de los empleados públicos, que de forma acumulativa con la promoción interna, en sus diversas vertientes y la carrera vertical, permita el progreso en la Administración donde el empleado público presta sus servicios mediante el reconocimiento de su labor profesional.

La implementación de la carrera horizontal unida a la evaluación del desempeño, conceptos que se encuentran relacionados, pues en la instauración del primero ha de tenerse en cuenta el segundo, conforme se establece en la letra b) del artículo 17 del TREBEP, constituye un importante complemento de los procesos de promoción profesional, permitiendo la progresión de los empleados sin necesidad de cambiar de puesto, fomentando la mejora en la cualificación profesional, e incentivando una preparación y reciclaje continuos, al tiempo que se aprovecha la experiencia acumulada por el empleado en su trayectoria profesional.

La carrera profesional horizontal (en adelante CPH), es ya una realidad dado que viene aplicándose por otros municipios de la Región e incluso dicha implementación ha llegado a los empleados de la Comunidad Autónoma mediante la Orden de 19 de febrero de 2019, de la Consejería de Hacienda, por la que se establece el procedimiento de reconocimiento del Encuadramiento Inicial en el Tramo I de la Carrera Profesional Horizontal para el Personal funcionario de carrera del ámbito Sectorial de Administración y Servicios, en la que hace referencia que la Ley 14/2018, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el año 2019, modificó el Texto Refundido de la Ley de Función Pública de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, para incluir los artículos 41 y 41 ter, que regulan la carrera profesional horizontal del personal funcionario de carrera y la evaluación de desempeño, previniendo el reconocimiento del encuadramiento inicial de la carrera profesional.

A su vez, la citada Orden establece que cumple con los requisitos establecidos en la Disposición Adicional





Decimoquinta, apartado 1, del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, en relación a lo establecido en los artículos 41 bis y 41 ter del citado Texto Refundido.

De ahí, que el Ayuntamiento de Águilas y las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo de Condiciones de Trabajo consideran que la implementación de la CPH a través de la aprobación de este Reglamento que establece las condiciones, características, etc., de la CPH no contradice la Disposición Final Cuarta del TREBEP y por lo tanto, no tiene por qué impedir que esta Administración, en el ejercicio legítimo de la potestad reglamentaria y de autoorganización pueda regular el desarrollo de este derecho (promoción profesional horizontal), recogido en el Capítulo II del Título III del TREBEP, por las siguientes razones:

- a) La CPH prevista en el TREBEP tiene un carácter claramente abierto. En este sentido, tanto el régimen jurídico del TREBEP como el que se fije por las leyes y normas reglamentarias de desarrollo constituirán el marco normativo en el que se tienen que desenvolver las distintas Administraciones Públicas para diseñar su propio sistema de carrera, aplicando todas o solo algunas de las modalidades previstas con carácter general en el Estatuto, según las necesidades o preferencias de su organización. Así se desprende claramente tanto de la Exposición de Motivos: "Sin imponerlo a todas las Administraciones Públicas, el Estatuto Básico permite que se configuren modelos de carrera horizontal...". Por lo tanto, el diseño de la carrera administrativa corresponde a cada Administración con sujeción a los principios y reglas fijados en el marco normativo común, pero con un régimen de autonomía que le permite determinar cuestiones tan importantes como el cuándo, dónde, a quienes y con qué procedimientos se va a desarrollar el ejercicio de dicho derecho.
- b) La carrera administrativa que se pretende implantar en el Ayuntamiento de Águilas respeta escrupulosamente el espíritu del TREBEP y sus preceptos básicos, así como que cumple con las condiciones que se recogen en el artículo 41.bis y 41ter, del Texto Refundido de la Ley de Función Pública de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001 de 26 de enero, que respectivamente establece que en todo caso se deberá valorar de forma objetiva en la carrera profesional: "la trayectoria profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especialidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida"; así como que: "la evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados".

En este contexto, siendo voluntad de esta Administración y las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo de Condiciones de Trabajo la implementación de un modelo de CPH, desde el punto de vista de articular la citada CPH del reconocimiento de la organización, los conocimientos técnicos y el trabajo desarrollado por los empleados públicos del Ayuntamiento de Águilas, es por lo que se procede aprobar el Reglamento sobre la CPH de los empleados públicos de este Ayuntamiento que a continuación se transcribe y que deberá figurar como Anexo III del Acuerdo de Condiciones de Trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Águilas años 2022/2023.

## **Artículo 1.- Objeto.**

El Ayuntamiento de Águilas, al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, reconoce a los empleados públicos del Ayuntamiento (funcionarios de carrera, interinos, personal laboral fijo y personal laboral indefinido) el derecho a la carrera profesional horizontal, habiéndose iniciado dicha implementación, en un primer momento, mediante los Acuerdos que se han ido firmando entre el Ayuntamiento de Águilas y las Organizaciones Sindicales, tales como el Acuerdo de Condiciones de Trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Águilas 2016-2019, cuya entrada en vigor se produjo el 1 de enero de 2016, así como la aprobación del manual sobre la evaluación del desempeño del puesto de trabajo aprobado por el Pleno Corporativo con fecha 31 de mayo de 2016 (Reglamento Regulador de Incentivos en la consecución de objetivos en el desempeño del puesto de trabajo).

De ahí, que el Ayuntamiento pretenda seguir impulsando a través del presente Acuerdo la CPH, de los empleados públicos, la cual deberá alejarse de una valoración del puesto de forma mecánica y sin rigor y así evitar que dicha CPH se base únicamente en la superación de cursos formativos o en la antigüedad.

El modelo que se pretende establecer con la aprobación de este Reglamento es la adecuación de la CPH a la planificación en la gestión de los recursos humanos, debiendo ser un instrumento de mejora permanente en la organización y en los métodos de trabajo, en la calidad del trabajo, la eficiencia y la estructura organizativa.

En definitiva, la CPH que se pretende impulsar en este Acuerdo, estará basada fundamentalmente en los siguientes criterios:

- **La trayectoria profesional** (considerando esta como algo más que la antigüedad, que además ya tiene su





concepto retributivo).

- **El conocimiento adquirido** (que se trata de la formación articulada mediante itinerarios profesionales).
- **La calidad de los trabajos realizados.**
- **El resultado de la evaluación del desempeño del puesto de trabajo** (entendiendo la evaluación como el comportamiento en el puesto, la conducta profesional, etc.).

Por lo que habiendo transcurrido varios años desde que el Ayuntamiento ha venido desarrollando y aplicando la evaluación del desempeño del puesto de trabajo, tanto para los funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral fijos e indefinidos y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 14, 16, 17, 18, 19 y 20 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, con el fin de crear una nueva concepción del puesto de trabajo, entendiendo una realidad dinámica capaz de adaptarse a las necesidades cambiantes de las Administraciones Públicas, superando así la concepción tradicional del puesto como un conjunto acotado de tareas permanentes.

El Ayuntamiento y las Organizaciones Sindicales entienden que la CPH es un derecho de los empleados públicos de progresar de forma individualizada y al reconocimiento de su desarrollo profesional, en cuanto a conocimientos, formación, experiencia profesional y cumplimiento de los objetivos establecidos en el Ayuntamiento de Águilas, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

## **Artículo 2.- Definición de la carrera profesional horizontal.**

1.- La CPH es el instrumento de gestión de los empleados públicos en el Ayuntamiento de Águilas a fin de impulsar y fomentar el desempeño efectivo y productivo en los puestos de trabajo.

La CPH se configura como la progresión de niveles y escalones, derivada del reconocimiento individualizado del desarrollo profesional conseguido por el personal incluido en el artículo 4 de este Reglamento, sin cambiar de puesto de trabajo y que se manifiesta a través de una mejora demostrable en su desempeño profesional, fruto de la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y/o transferidos, el resultado de la evaluación del desempeño y del rendimiento o logro de resultados y de la valoración de otros méritos y aptitudes, específicos de la función desarrollada y de la experiencia adquirida conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

2.- La implantación de la CPH se llevará a cabo a través de la progresión de niveles y escalones de desarrollo profesional que requerirán, en todo caso, la evaluación favorable de los méritos de la persona interesada.

La CPH que se desarrollará en este Ayuntamiento cumplirá, entre otras funciones, dos que serán básicas:

1º.- Facilitar la asignación de los empleados públicos a los puestos que mejor puedan desempeñar, de modo que puedan contribuir en mayor medida a los resultados y éxito de la organización.

2º.- Es un instrumento de incentivo y recompensa para los empleados públicos.

Para la CPH se establecen una serie de reglas en el artículo 17 del TREBEP que deberán cumplirse que son:

- a) Articular un sistema de grados, escalones o categorías (artículo 17.a): "Establecer los abanicos y tramos de progresión".
- b) Establecer un sistema objetivo de progresión o escalamiento entre los distintos niveles, grados, escalones o categorías, de tal forma que el cumplimiento de una serie de requisitos permita la progresión de uno a otro.
- c) Los ascensos serán consecutivos, salvo en supuestos excepcionales (artículo 17.a).
- d) Además del reconocimiento formal que supone la progresión, ésta debe ir aparejada de una recompensa económica (artículo 17.a) que discrimine positivamente a quienes aportan mayores niveles de cualificación, realización, desempeño y preparación a la organización, para lo cual será necesario establecer una nueva retribución complementaria que podrá denominarse de carrera o cualquiera otra forma que se considere pertinente.

## **Artículo 3.- Características.**

La progresión en la CPH tiene que tener las siguientes características:

- a) **Voluntaria:** Corresponde a cada empleado público decidir su incorporación al sistema de progreso en grados en que consiste la CPH.
- b) **Individual:** la CPH supone el reconocimiento individualizado del desarrollo y trayectoria profesional





- conseguido por el empleado público.
- c) **De acceso consecutivo y gradual en el tiempo:** el progreso en la CPH consiste en el acceso consecutivo a los distintos grados, previo cumplimiento de los requisitos que se establecen en este Reglamento.
- d) **Retribuida:** Atendiendo a que dentro de las retribuciones complementarias de los empleados públicos que prestan sus servicios en la Administración Local, están las que retribuyen el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el empleado público desempeña su puesto de trabajo.
- e) **Transparente:** Deberán conocerse de forma clara y con carácter previo, por parte de los empleados públicos, qué aspectos van a ser objeto de evaluación.
- f) **Objetiva:** Los fines que se quieren alcanzar deberán ser medibles y realizables.
- g) **Imparcial:** Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud.
- h) **No discriminatoria:** No se establecerán diferencias entre mismos supuestos de hecho.
- i) **Revisable:** La permanencia en un determinado nivel o escalón de la CPH puede ser revisada en el supuesto de evaluación negativa del rendimiento del empleado público, con retroceso al nivel o escalón inmediatamente inferior, sin perjuicio de lo dispuesto en la regulación del Régimen Disciplinario de los empleados públicos.

#### **Artículo 4.- Ámbito de aplicación.**

La CPH se aplicará a:

- Funcionarios de carrera.
- Funcionarios interinos.
- Personal Laboral fijo.
- Personal Laboral indefinido.

#### **Artículo 5.- Derecho de información.**

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Reglamento adherido al sistema de CPH tendrá derecho a conocer, en cualquier momento, la situación de su expediente y en particular, la puntuación de cada uno de los elementos de valoración. El Ayuntamiento facilitará ese acceso a través de los medios electrónicos establecidos a este efecto, de conformidad con el que prevé la normativa vigente.

#### **Artículo 6.- Protección de datos.**

Los datos de carácter personal serán tratados con la finalidad de gestionar el sistema de CPH y evaluación del desempeño del personal empleado público de este Ayuntamiento, conforme al 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 y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, y a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Los empleados públicos interesados podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación y oposición a su tratamiento, en los términos previstos en la citada legislación en materia de protección de datos y a través de los medios que pondrá a su disposición el Departamento de Personal.

#### **Artículo 7.- Estructura.**

Se establece una estructura administrativa en cuatro niveles, siendo estos:

**Primer Nivel:** Se denominará **NIVEL NOVEL**, que estará integrado a su vez por **cinco escalones de progreso, y que se evaluará conforme al artículo 10.1 del presente Acuerdo.**

El reconocimiento de los distintos escalones del Nivel Novel a través de una evaluación positiva conllevará un complemento retributivo, siendo imprescindible acreditar cinco años consecutivos de servicios al Ayuntamiento y con una evaluación positiva en el desempeño del puesto de trabajo para acceder al sistema de la Carrera Profesional Horizontal.

Cabe recordar que, en ningún caso, la cuantía del abono de la evaluación del desempeño del puesto de trabajo podrá sobrepasar el 30 % previsto como límite en el artículo 7.2 b) "Límites a la cuantía global de los complementos específicos de productividad y gratificaciones", del Real Decreto 861/1986, sobre Régimen de Retribuciones de los





Funcionarios de Administración Local.

Asimismo, los/as empleados/as no podrán percibir el complemento de productividad por la evaluación del desempeño del puesto si se encuentran en situación por enfermedad común, dado que dicho complemento está vinculado a la consecución de resultados u objetivos, no pudiendo, por tanto, evaluarse materialmente durante la duración de la incapacidad el desempeño profesional de su puesto de trabajo.

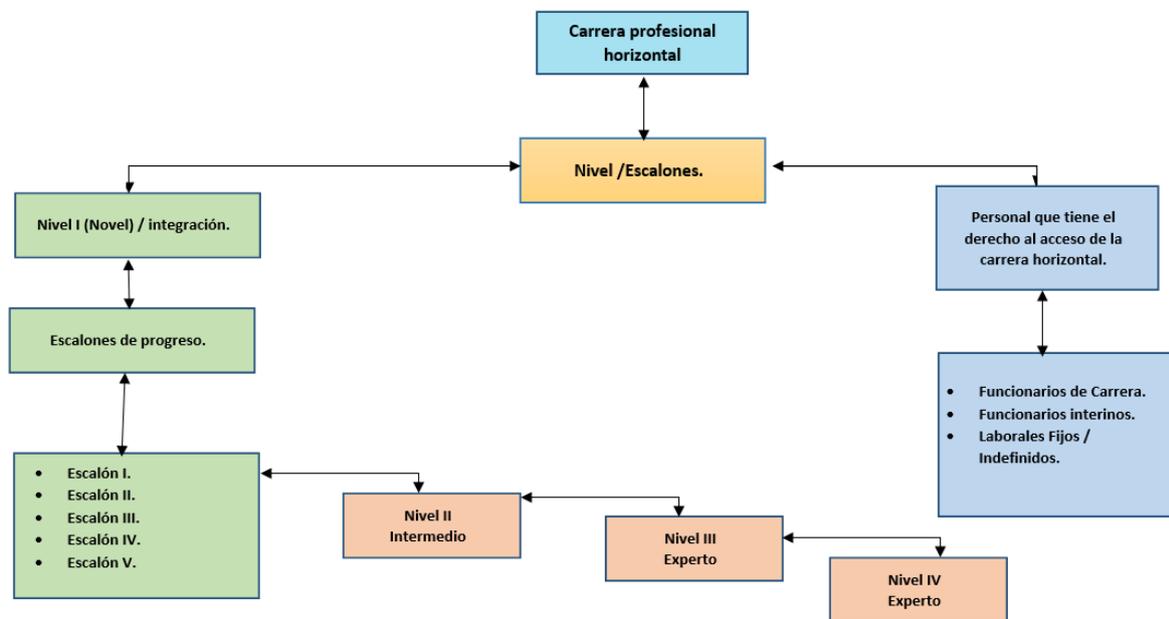
**Segundo Nivel:** Se denominará **NIVEL INTERMEDIO**, en este Nivel Intermedio comenzará la **CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL (CPH)**.

**Tercer Nivel:** Se denominará **AVANZADO**.

**Cuarto Nivel:** Se denominará **EXPERTO**.

Cada nivel de la CPH (niveles Intermedio, Avanzado, Experto) define el progreso profesional alcanzado por los empleados públicos.

Gráficamente, la estructura de los niveles de la CPH es la que sigue:



### **Artículo 8.- Permanencia mínima para el reconocimiento del nivel de la CPH.**

Para computar el tiempo mínimo de permanencia, se considerará como tiempo de trabajo efectivo el transcurrido en algunos de los siguientes supuestos:

- A) Servicio activo (permiso por razones de maternidad, paternidad, adopción o acogida, días de asuntos propios, vacaciones, etc.).
- B) Servicios especiales.
- C) Excedencia voluntaria por razón de violencia de género.
- D) Excedencia voluntaria por cuidados a familiares.
- E) Excedencia forzosa.
- F) Bajas por enfermedades graves.
- G) Bajas como consecuencia de intervenciones quirúrgicas con ingreso hospitalario.
- H) Bajas por enfermedad laboral.

El tiempo mínimo de permanencia en cada nivel para progresar a otro de nivel superior, será conforme al siguiente detalle:

**PRIMER NIVEL:** NOVEL, que estará integrado a su vez por cinco escalones de progreso, siendo imprescindible para progresar de un escalón a otro superior un tiempo de permanencia mínima de un año en cada uno de los escalones.





**SEGUNDO NIVEL: INTERMEDIO**, la permanencia mínima en este Nivel será de siete años para poder progresar a otro superior.

**TERCER NIVEL: AVANZADO**, la permanencia mínima en este Nivel será de 10 años para poder progresar a otro superior.

**CUARTO NIVEL: EXPERTO**, este Nivel podrá alcanzarse a través de un recorrido total de veintidós años, conforme a la escala anteriormente reseñada.

## **Artículo 9.- Progresión en el sistema de la CPH.**

### **9.1.- Requisitos generales para la progresión en la CPH.**

1.- El acceso a la CPH será voluntario y el reconocimiento de los distintos niveles será individualizado, en consideración al cumplimiento de los requisitos exigidos y méritos del interesado/a, de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2.- El derecho del empleado público a la CPH se producirá en el momento de su incorporación a un puesto de trabajo en el Ayuntamiento de Águilas, debiendo el interesado/a solicitar formalmente su inclusión en la CPH, incorporándose al primer escalón del primer nivel (NOVEL).

3.- La CPH será progresiva. Como regla general el acceso a los diferentes niveles se realizará de forma sucesiva y escalonada.

#### **4.- El acceso al nivel de la CPH requerirá el cumplimiento de los siguientes requisitos:**

a) Completar el período de permanencia en el nivel de CPH inmediatamente anterior que el presente Reglamento establece.

b) Obtener la evaluación positiva de la evaluación del desempeño que se fija en los parámetros que seguidamente se indican, a cumplimentar por el responsable inmediatamente superior, así como por el responsable del Servicio (Nivel I "Novel").

c) Mantener durante el período de permanencia en el nivel de la CPH obtenido la valoración positiva de su rendimiento.

El reconocimiento de los distintos escalones del **Nivel Novel** en que se estructura el citado Nivel, conlleva necesariamente la valoración positiva de la evaluación del desempeño del puesto, siendo los siguientes parámetros los que se evaluarán:

- **Liderazgo**, se valorará la actitud y aptitud del empleado público, en relación con su posición en la organización, para liderar la gestión del cambio-implantación del método de trabajo valorado. Incluye liderazgo motivacional (fenómeno grupal que concurre cuando la situación demanda que un individuo influya y coordine las actividades de un grupo hacia la consecución de un objetivo común).
- **Puntualidad y asistencia al trabajo**, se valorará la puntualidad de los empleados públicos en este Ayuntamiento, con los siguientes parámetros:
  - Empleados/as que se incorporan con posterioridad a la hora de inicio (recuperando en horario de tarde o en prolongación de jornada, su tiempo de trabajo).
  - Se tendrá en cuenta en la valoración de la asistencia al trabajo las ausencias injustificadas del mismo durante la jornada laboral.
- **Conocimientos adquiridos (Formación)**, se valorarán los conocimientos adquiridos, la formación y el desarrollo de conocimientos relacionados con la práctica profesional.
- **Cursos de formación fuera del horario de trabajo**, se valorará el interés del empleado público en su formación sin perjuicio del normal desarrollo del servicio, siempre que se trate de cursos oficiales y relacionados con el contenido de su puesto de trabajo.

Con el fin de poder hacer efectivo el derecho de la CPH de los empleados públicos, el Ayuntamiento promoverá





la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de los citados empleados públicos, como así lo destaca el artículo 14 g) del TREBEP, que establece la formación continua y la actualización permanente de los conocimientos y capacidades profesionales como un derecho individual de los empleados públicos.

Por lo que el Ayuntamiento de Águilas facilitará a los empleados públicos los elementos necesarios para poder participar en dichos procesos y adoptará medidas que incentiven la participación de sus empleados, tanto en los procesos selectivos de promoción interna como para la progresión de la CPH, como así se recoge en el artículo 18.4 del TREBEP.

- **Tareas de puesto superior**, se valorará la contribución extraordinaria en relación con el trabajo (en ningún caso se computará si dicha actividad ha sido indemnizada mediante compensación por productividad), realizando puntualmente tareas de puesto superior a las asignadas en el catálogo de puestos de trabajo.
- **Carga de trabajo no propia**, se valorará la carga de trabajo soportada por ausencia del personal del mismo departamento, ya se trate de absentismo justificado o no justificado y no se haya efectuada sustitución, ya se trate de existencia de plaza vacante no desempeñada. Así como tareas ajenas a su propio puesto que sumen voluntariamente.
- **Eficacia**, se valorará la celeridad y el buen resultado en el desempeño de las tareas del puesto, la reducción en los tiempos de trabajo y en los costes, tramitaciones, atención de partes de trabajo o similar que guarde una relación directa con los cambios operados en la organización y en las herramientas de control de expedientes.
- **Interés**, se valorará fundamentalmente el grado de entrega (actitud y aptitud), del empleado público en el perfecto cumplimiento de las tareas asignadas.
- **Calidad de los trabajos**, se valorará el resultado de los trabajos, ya sean de contenido manual o intelectual, en términos de grado de ajuste a las prescripciones que le resulten de aplicación y a la integración de técnicas de modernización y calidad.
- **Seguridad en las condiciones de trabajo**, se valorará la contribución individual a la consecución de condiciones de trabajo seguras.
- **Flexibilidad en la interpretación de las funciones propias**, se valorará el grado de flexibilidad que presente el empleado público en la autointerpretación de las funciones propias en relación con los cometidos que se le encomienden y con la implantación del nuevo método de trabajo. A sensu contrario, no se valorará la rigidez excesiva en la interpretación de la ficha de funciones propias.
- **Trayectoria profesional**, se valorará el resultado obtenido durante la trayectoria profesional del empleado público (la calidad de los trabajos realizados, experiencia profesional, etc.).
- **Otros parámetros**, se valorará con los mismos criterios de contribución al incremento de la productividad en el trabajo y que no estén incluidos en los anteriores apartados.

La ficha de evaluación del desempeño deberá ser evaluada positivamente por el Responsable del Servicio para poder progresar en la CPH, siendo la siguiente:

Datos del/de la funcionario/a que emite el informe de evaluación	
Nombre y Apellidos	
Denominación del Puesto de Trabajo	
Funciones del Puesto de Trabajo	
Servicio/Sección	
Período de evaluación	
Número de empleados que dependen del Puesto de Trabajo	

INFORME DE VERIFICACIÓN DE LOS FACTORES EVALUADOS (EL JEFE DEL SERVICIO/SECCIÓN DEBE MARCAR LOS FACTORES QUE SE HAN CUMPLIDO POR EL EMPLEADO PÚBLICO QUE ESTÁ EVALUANDO)	
Nombre y apellidos del/de la funcionario/a evaluado/a	





FACTOR	PUNTUACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.- <b>LIDERAZGO.</b> - Se valorará la actitud y aptitud del empleado público en relación con su posición en la organización.					
2.- <b>Puntualidad y asistencia al trabajo.</b> - Se valorará la puntualidad de los empleados públicos, así como las ausencias injustificadas al trabajo durante la jornada laboral.					
3.- <b>Conocimientos adquiridos (Formación).</b> - Se valorará los conocimientos adquiridos, la formación y el desarrollo de conocimientos relacionados con la práctica profesional.					
4.- <b>Tareas de puesto superior.</b> - Se valorará la contribución extraordinaria en relación con el trabajo en tareas puntuales superior a las que tiene asignadas.					
5.- <b>Carga de trabajo no propia.</b> - Se valorará la carga de trabajo que soporta por ausencia de personal de su mismo de departamento.					
6.- <b>Eficacia.</b> - Se valorará la celeridad y el buen resultado en el desempeño de las tareas del puesto.					
7.- <b>Interés.</b> - Se valorará fundamentalmente el grado de aptitud y actitud de las tareas que tiene asignadas.					
8.- <b>Calidad de los trabajos.</b> - Se valorará el resultado de los trabajos encomendados tanto de contenido manual o intelectual.					
9.- <b>Seguridad en las condiciones de trabajo.</b> - Se valorará la contribución individual a la consecución de condiciones de trabajo seguras.					
10.- <b>Flexibilidad en la interpretación de las funciones propias.</b> - Se valorará el grado de flexibilidad y polivalencia del empleado en la realización de sus funciones.					
11.- <b>Trayectoria profesional.</b> - Se valorará el resultado obtenido durante la trayectoria profesional del empleado.					
12.- <b>Otros parámetros.</b> - Se valorarán otros criterios que no se hayan recogido en los anteriores apartados y hayan contribuido a aumentar la productividad.					

Debiéndose valorar como trayectoria profesional algo más que la antigüedad, es decir, debe valorarse dentro de este factor (trayectoria profesional), los conocimientos y la experiencia que han adquirido en el desempeño del puesto de trabajo el empleado público.

La evaluación del desempeño del puesto que deberá realizarse a los empleados públicos que estén integrados en el Nivel Novel, se efectuará trimestralmente.

### 9.2.- Criterios de valoración de los factores.

1.- Cada uno de los factores se evaluará en una escala gradual que irá de un mínimo de 1 a un máximo de 5. Se obtendrá una calificación global que consistirá en la media aritmética de las valoraciones obtenidas en cada factor. A su vez las puntuaciones medias de cada factor proporcionarán información sobre los aspectos que hay que mejorar y se constituirán como referentes las acciones de mejora individuales a fijar para cada empleado.

2.- Se considerarán evaluaciones positivas las que obtengan una puntuación superior a 2, al contrario, las negativas serán las que obtengan una puntuación igual o inferior a 2. Cuando se produzca una puntuación inferior a 2 la persona que evalúa tendrá que señalar las causas de dicha puntuación, con indicación de las observaciones pertinentes.

3.- Cuando las evaluaciones de algunos de los factores resultarán negativas el empleado público evaluador tendrá que proponer aquellas acciones formativas o de otra índole que considere necesarias para mejorar el ejercicio del personal evaluado.

4.- La puntuación media mínima para obtener una valoración positiva que permita reunir los requisitos para el progreso en la CPH, será establecida por el Órgano Técnico de seguimiento del sistema de progreso de la CPH que deberá constituirse en el plazo de un mes desde la aprobación del presente Reglamento.

### 9.3.- Requisitos específicos para la progresión en la CPH.

El acceso a una categoría superior requerirá el cumplimiento de los requisitos siguientes:

a) Completar el período de permanencia mínima en los niveles inmediatamente inferior de la CPH que se establece en este Reglamento.





b) Acreditar tantos períodos de evaluación del desempeño positivos como años sean exigibles en cada Nivel, para el progreso en la CPH.

c) Para el progreso del NIVEL NOVEL al INTERMEDIO (CPH) se requerirá además de las evaluaciones positivas del desempeño del puesto durante todos los años de permanencia mínima, la acreditación de 120 horas de formación, así como una memoria de plan de mejora relacionado con el puesto de trabajo o con el servicio para los Grupos A1, A2, B y C1.

Los empleados públicos clasificados en los Grupos C2 y E deberán superar un ejercicio consistente en la contestación tipo test / prueba práctica de 20 preguntas y 10 preguntas respectivamente.

d) Para el progreso del NIVEL INTERMEDIO al AVANZADO se requerirá, además de todos los años de permanencia mínima, la acreditación de 180 horas de formación, así como una memoria de plan de mejora relacionado con el puesto de trabajo o con el servicio para los Grupos A1, A2, B y C1.

Los empleados públicos clasificados en los Grupos C2 y E deberán superar un ejercicio consistente en la contestación tipo test / prueba práctica de 20 preguntas y 10 preguntas respectivamente, así como la acreditación de 180 horas de formación.

e) Para el progreso del NIVEL AVANZADO al EXPERTO se requerirá, además todos los años de permanencia mínima, la acreditación de 300 horas de formación, así como una memoria de plan de mejora relacionado con el puesto de trabajo o con el servicio para los Grupos A1, A2, B y C1.

Los empleados públicos clasificados en los Grupos C2 y E deberán superar un ejercicio consistente en la contestación tipo test / prueba práctica de 20 preguntas y 10 preguntas respectivamente, así como la acreditación de 300 horas de formación.

En definitiva, la progresión de la CPH de este Ayuntamiento estará basada principalmente en cuatro requisitos:

1.- **El tiempo**, al considerarse que para adquirir experiencia debe ser una condición necesaria, aunque esta por sí sola no es suficiente.

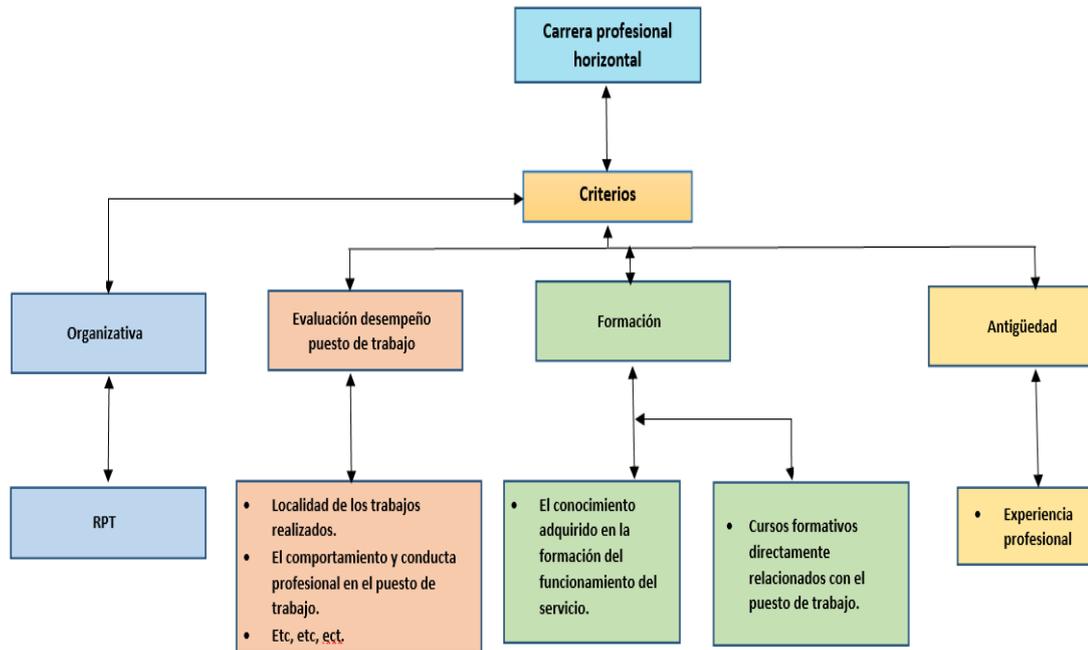
2.- **Los méritos**, en base a la acreditación de los conocimientos que se van adquiriendo.

3.- **La calidad de los trabajos y la participación en actividades de mejora continua.**

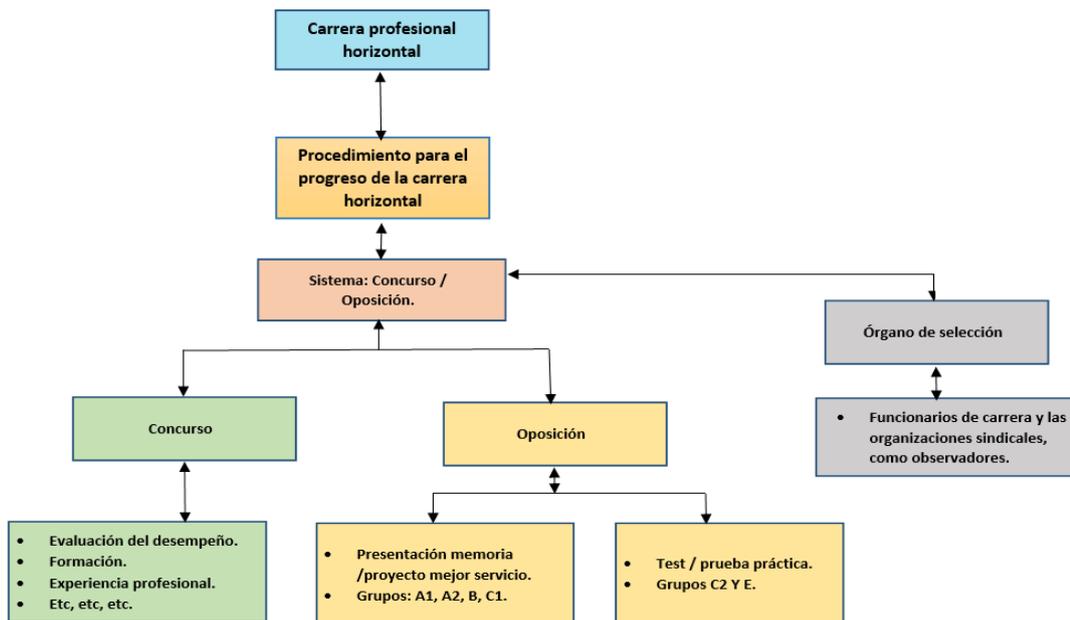
4.- **La obtención de buenos resultados en la evaluación del desempeño del puesto de trabajo.**

Gráficamente, los criterios generales para la progresión en la CPH en los distintos niveles serían:





Gráfica sobre los criterios específicos para la progresión en la CPH del Nivel Intermedio al Avanzado y desde el Nivel Avanzado al Experto:



**Artículo 10.- Complemento retributivo de la CPH a partir del Nivel Intermedio.**

10.1.- El escalamiento de la CPH debe ser retribuido, el paso de una categoría a otra debe ir acompañado de un incremento salarial. El incremento debe ser proporcional al nivel de competencias exigido y la permanencia en el mismo, es decir, el valor del Nivel de permanencia de 5 años, no debe de recibir el mismo tratamiento retributivo que un tramo de mayor permanencia y mayor grado de exigencia.

10.2.- La puesta en marcha de la CPH en el Ayuntamiento de Águilas, comenzará a partir del acceso de los empleados públicos al NIVEL INTERMEDIO, y las cuantías correspondientes se fijarán anualmente en los Presupuestos Generales Municipales, previa valoración objetiva del puesto objeto de la CPH a través de una RPT.





La percepción de esta retribución complementaria se realizará a través del **complemento específico**, dado que conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.

Por tanto, y de conformidad con el artículo 2 del citado Real Decreto 861/1986, de 25 de abril: “El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo”.

En el Decreto por el que se aprueben las correspondientes convocatorias, se reflejará el gasto previsto en los presupuestos anuales, no pudiendo en ningún caso, sobrepasar los establecidos en el artículo 7 del Real Decreto 861/1986, sobre Régimen de Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local, donde se establecen los límites a la cuantía global de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones, siendo para el complemento específico hasta un máximo del 75 % de la masa retributiva global presupuestada por cada ejercicio económico; incluyendo el de penosidad o peligrosidad para la Policía y Servicio de Extinción de Incendios.

10.3.- Por motivos de carácter presupuestario se podrá limitar anualmente el número de ascensos a los distintos niveles. En este caso, se establecerá por el Órgano Técnico el orden de prioridad a través de las condiciones que deben figurar en el Reglamento que se apruebe al efecto.

#### **Artículo 11.- Coordinación, seguimiento y revisión.**

11.1.- Con la finalidad de realizar el seguimiento para el cumplimiento de la CPH, revisar cualquier tipo de discrepancia en las valoraciones, así como el procedimiento de las convocatorias para la progresión de los diferentes Niveles, se constituirá un Órgano Técnico paritario de seguimiento del sistema de progreso de la CPH, integrado por los representantes del Ayuntamiento de Águilas y las Organizaciones Sindicales que forman parte de la Mesa General de Negociación, en proporción a la representatividad resultante de las últimas elecciones sindicales.

11.2.- El citado Órgano Técnico se constituirá en el plazo máximo de un mes desde la aprobación por el Pleno Corporativo del Acuerdo de Condiciones de Trabajo.

11.3.- El Órgano Técnico que se constituya aprobará un Reglamento sobre su funcionamiento y reglas que permitan verificar el cumplimiento de los requisitos que se han establecido y se puedan establecer para el progreso en la CPH.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS.**

**PRIMERA.-** Se establece un régimen transitorio para los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación de este Reglamento que presten su servicio activo en el Ayuntamiento de Águilas.

Durante este régimen transitorio los empleados públicos podrán optar al Nivel I (Novel) y Nivel II (Intermedio); para poder optar a los citados niveles de la CPH se deberá completar como mínimo el tiempo de permanencia y las evaluaciones positivas del desempeño del puesto según se establece en este Reglamento.

#### **DISPOSICIÓN FINAL.**

**PRIMERA.-** Para la validez del presente Reglamento sobre la CPH de los empleados públicos del Ayuntamiento de Águilas será necesaria su aprobación por el Pleno Corporativo y su incorporación como Anexo III al Acuerdo de Condiciones de Trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Águilas, años 2022-2023, adquiriendo desde entonces eficacia obligacional y normativa y vinculando directamente a las partes, de no presentarse alegaciones o reclamaciones en su contra.

**SEGUNDA.-** El texto del presente Reglamento sobre la CPH está sujeto y se adaptará a las modificaciones y/o adaptaciones que, en su caso, fueren precisas tras la entrada en vigor de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia y que sean de aplicación obligatoria para el Ayuntamiento de Águilas.»

**SEGUNDO.-** Que los efectos de la aplicación del nuevo Acuerdo de Condiciones de Trabajo se retrotraigan a fecha 1 de enero de 2022, en uso de las facultades que otorga en tal sentido el artículo 39.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, al producir el Acuerdo efectos favorables a los





funcionarios, darse los supuestos de hecho necesarios ya en la indicada fecha y no lesionarse con ello derechos o intereses legítimos de otras personas.

**TERCERO.-** Comunicar el presente Acuerdo al Presidente de la Mesa de Negociación y notificar el mismo a los representantes del personal, con indicación de los recursos que se estimen pertinentes. Así mismo, emplazar a las partes para la firma del Acuerdo.

**CUARTO.-** Firmado el Acuerdo, que por la Mesa de Negociación se presente el mismo en la Oficina Pública correspondiente para que se proceda a su registro y posterior publicación en el *Boletín Oficial de la Región de Murcia*.

Una vez finalizada la votación, interviene la señora Alcaldesa-Presidenta, doña **María del Carmen Moreno Pérez**, en los siguientes términos:

*«Para terminar, agradecer el esfuerzo de todos los que han participado en la elaboración de este Acuerdo de Condiciones de Trabajo, de los delegados sindicales, de los tres sindicatos, del equipo de Personal, del señor Secretario y del señor Interventor, que han puesto todo de su parte para que este acuerdo saliera adelante; de los grupos políticos que forman parte de la Mesa Negociadora, y quiero fundamentalmente agradecer el trabajo del concejal de Personal, que no ha tenido horas del día, sobre todo en el último mes, para sacar adelante y para que pueda hoy votarse este Acuerdo de Condiciones de Trabajo.»*

*Este equipo de Gobierno lleva sentándose con todos desde el primer día que se comenzó a negociar este Acuerdo de Condiciones de Trabajo, y, cuando digo con todos, es con todos, no solamente con una parte de los funcionarios, sino con todos, como es nuestra obligación.»*

**7. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA MUTACIÓN DEMANIAL SUBJETIVA DE UNA PARCELA DE DOMINIO PÚBLICO DE PROPIEDAD MUNICIPAL, PARCELA D-1, CON USO DE EQUIPAMIENTO DE DOMINIO Y USO PÚBLICO, SEGÚN EL PROYECTO DE REPARCELACIÓN DE LA UNIDAD DE ACTUACIÓN ÚNICA DEL SECTOR S.U.P. CH-2 'LA LOMA II', A FAVOR DEL MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO, PARA SU DESTINO A LA CONSTRUCCIÓN DE UN CENTRO DE ESPECIES MARINAS PARA SU RESTAURACIÓN Y CONSERVACIÓN (EXPTE.: 1739/2022).**

Se da cuenta por el señor Secretario General de la propuesta emitida sobre el asunto de referencia por la señora Alcaldesa-Presidenta, doña María del Carmen Moreno Pérez, de fecha 19 de mayo de 2022, dictaminada en sentido favorable y por mayoría absoluta de los vocales asistentes a la Comisión Municipal Informativa de Infraestructuras y Contratación, en sesión ordinaria celebrada el pasado día 24 de mayo, en los siguientes términos:

«Por la Secretaria de la sesión se da lectura a la propuesta emitida por doña María del Carmen Moreno Pérez, Alcaldesa-Presidenta, del pasado 19 de mayo, en los siguientes términos:

“A la vista de que este Ayuntamiento es propietario del siguiente bien de dominio público:

**EPÍGRAFE I.- BIENES INMUEBLES**

**CAPÍTULO 1.º.- BIENES DE DOMINIO PÚBLICO DESTINADOS A SERVICIO PÚBLICO**

**FINCA N.º 76**

**NOMBRE:** Parcela D-1, con uso de equipamiento de dominio y uso público, según el Proyecto de Reparcelación de la Unidad de Actuación única del Sector de S.U.P. CH-2 'LA LOMA II'.

**NATURALEZA:** Urbana; Bien de Dominio Público destinado a Servicio Público.





**SITUACIÓN:** Sector de S.U.P. CH-2 'LA LOMA II'.

**LINDEROS:** Norte: parcela ZV-1; Este: vial que la separa de la M-6 y de la M-7.C; Oeste: parcela M-11.A; Sur: parcela M-11.B.

**SUPERFICIE:** 6.690,10 m<sup>2</sup>.

**TÍTULO DE ADQUISICIÓN:** Certificación administrativa expedida el día 10 de enero de 2007 por D. José Cañas García, Secretario en funciones, y con el visto bueno del Alcalde-Presidente, D. Juan Ramírez Soto, de formalización del Proyecto de Reparcelación de la Unidad de Actuación Única del Sector S.U.P. CH-2 'LA LOMA II', aprobado definitivamente el día 27 de noviembre de 2006 (expte.: 251.9/02/06 de Planeamiento).

**DATOS DEL REGISTRO DE LA PROPIEDAD:** Tomo 2.354, Folio 201, Finca 57.833, Inscripción 1.<sup>a</sup>, a favor del Ayuntamiento de Águilas, en pleno dominio y libre de cargas.

**DESTINO:** Construcción, según Ordenanza Zona de Equipamientos y Uso Público (usos del artículo 106 del texto refundido de la Ley del Suelo de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2005, de 10 de junio) del Plan Parcial S.U.P. C.H.-2 'LA LOMA II'.

**FECHA DE ADQUISICIÓN:** El día 27 de noviembre de 2006.

**COSTE DE ADQUISICIÓN:** Cesión gratuita.

**DATOS CATASTRALES:** No constan.

- **REFERENCIA CATASTRAL:**
- **VALOR CATASTRAL:**

Considerando la conveniencia de realizar una mutación demanial, subjetiva, del bien de dominio público referenciado, tras los contactos mantenidos, a favor del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, para su destino a la construcción de un centro de producción de especies marinas para su conservación y restauración, con una duración máxima de treinta años.

A tal fin, se inició expediente administrativo para la concesión del uso al Ministerio, con una duración de treinta años.

En contacto con el Ministerio, de nuevo, se nos indica que la finalidad última, que no es otra que la construcción de un centro de producción de especies marinas para su conservación y restauración, como se ha dicho, hace aconsejable una mutación demanial de la referida parcela.

A la vista de lo anterior y del informe de la Jefatura de Sección de fecha 10 de mayo de 2022, se propone la concesión administrativa de uso privativo del bien de dominio público descrito.

Por lo que se somete a consideración de dicha Comisión Informativa la siguiente

#### PROPUESTA DE DICTAMEN:

**PRIMERO.- CONFIRMAR** la incoación de expediente para la mutación demanial subjetiva de la parcela D-1, con uso de equipamiento de dominio y uso público, según el Proyecto de Reparcelación de la Unidad de Actuación única del Sector de S.U.P. CH-2 'LA LOMA II', a favor del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, para su destino a la construcción de un centro de producción de especies marinas para su conservación y restauración.

**SEGUNDO.-** Dar por reproducidas todas las actuaciones que se han llevado a cabo en el expediente de la cesión, incorporándolas al presente de mutación; a saber:

- Informe de los Servicios Técnicos sobre valoración de la parcela.
- Cédula urbanística.
- Informe de Intervención.
- Certificación del Secretario General de la inscripción del inmueble en el Inventario Municipal.
- Nota simple del Registro de la Propiedad.





**TERCERO.-** La Jefa de la Sección ha emitido informe jurídico al procedimiento de la mutación que nos ocupa con fecha 10 de mayo de 2022.

**CUARTO.-** PROPONER al Pleno Corporativo, en sesión próxima a celebrar, la adopción del siguiente acuerdo:

**PRIMERO.-** Aprobar inicialmente la mutación demanial subjetiva del bien inmueble: Parcela D-1, con uso de equipamiento de dominio y uso público, según el Proyecto de Reparcelación de la Unidad de Actuación única del Sector de S.U.P. CH-2 'LA LOMA II', a favor del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, para su destino a la construcción de un centro de producción de especies marinas para su conservación y restauración.

El uso que justifica la mutación demanial habrá de mantenerse; de otra manera, la parcela revertiría a propiedad municipal.

**SEGUNDO.-** Remitir el acuerdo al Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, a favor de la cual se realiza la mutación demanial subjetiva, para que manifieste su conformidad con la misma.

**TERCERO.-** Recibida la conformidad, quedará el acuerdo elevado a definitivo, y para su efectividad se requerirá la redacción de un acta que será suscrita por ambas administraciones.

**CUARTO.-** Facultar a la Sra. Alcaldesa-Presidenta para la firma de todos los documentos relacionados con este asunto.

Para estudio, deliberación y adopción del dictamen que corresponda por la Comisión Municipal Informativa de Infraestructuras y Contratación, y posterior elevación del mismo al Pleno Corporativo, como órgano de contratación competente en el expediente de mutación demanial epigrafiado."

Sometida a votación la anterior propuesta, votan a favor de su aprobación don Cristóbal Casado García, doña María Dolores García Albarracín, doña Francisca Gallego Quiñonero, doña Encarnación Navarro Guerrero y doña Nuria María Almagro Rodríguez; se abstienen don Francisco Navarro Méndez y don Antonio Landáburu Clares; no habiendo votos en contra; por lo que es aprobada la misma por mayoría absoluta, elevándose al **Pleno Corporativo** para su aprobación.»

Visto el informe de la Jefatura de la Sección de Contratación, Patrimonio y Pedanías de fecha 10 de mayo de 2022, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.2.I), en relación con el artículo 47.2, de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, a propuesta de la Comisión Municipal Informativa de Infraestructuras y Contratación, sometido el asunto a deliberación del Pleno, por unanimidad de los señores asistentes, que son diecinueve de los veintiún miembros que legalmente integran la Corporación Municipal, reuniéndose, por tanto, el cuórum de la mayoría absoluta,

### **SE ACUERDA:**

**PRIMERO.-** Aprobar inicialmente la mutación demanial subjetiva del bien inmueble: Parcela D-1, con uso de equipamiento de dominio y uso público, según el Proyecto de Reparcelación de la Unidad de Actuación única del Sector de S.U.P. CH-2 'LA LOMA II', a favor del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, para su destino a la construcción de un centro de producción de especies marinas para su conservación y restauración.

El uso que justifica la mutación demanial habrá de mantenerse; de otra manera, la parcela revertiría a propiedad municipal.

**SEGUNDO.-** Remitir el acuerdo al Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, a favor de la cual se realiza la mutación demanial subjetiva, para que manifieste su conformidad con la misma.

**TERCERO.-** Recibida la conformidad, quedará el acuerdo elevado a definitivo, y para su





efectividad se requerirá la redacción de un acta que será suscrita por ambas administraciones.

**CUARTO.-** Facultar a la Sra. Alcaldesa-Presidenta, doña María del Carmen Moreno Pérez, para la firma de todos los documentos relacionados con este asunto.

**8. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA PROPUESTA DE LA ALCALDÍA PARA LA EJECUCIÓN POR HIDROGEA, S.A. DE OBRAS A CARGO DE LAS TARIFAS DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA (EXPTE.: 1924/2021).**

Se da cuenta por el señor Secretario General de la propuesta emitida sobre el asunto de referencia por la señora Alcaldesa-Presidenta, doña María del Carmen Moreno Pérez, de fecha 20 de mayo de 2022, dictaminada en sentido favorable y por mayoría absoluta de los vocales asistentes a la Comisión Municipal Informativa de Infraestructuras y Contratación, en sesión ordinaria celebrada el pasado día 24 de mayo, en los siguientes términos:

«Por la Secretaria de la sesión se da lectura a la propuesta emitida por doña María del Carmen Moreno Pérez, Alcaldesa-Presidenta, del pasado 20 de mayo, en los siguientes términos:

**"PROPUESTA**

Con relación a dicho asunto, se han producido los siguientes y principales

**ANTECEDENTES DE HECHO:**

Visto el informe emitido por el señor Interventor de Fondos accidental, de fecha 2 de septiembre de 2021, cuyo contenido se reproduce aquí:

1.- En la revisión de tarifas del Ciclo Integral del Agua para el ejercicio 2021 aparecen, en el capítulo de Amortización de Inversiones, las siguientes inversiones amortizables con cargo a la tarifa del Ciclo Integral del agua:

Obra	Importe	Importe anual	%
Nueva impulsión EBAR El Rubial	550.304,00 €	69.615,18 €	10%
Estación de bombeo Las Delicias	824.330,00 €	104.280,32 €	10%
Arqueta toma de muestras para control	18.150,00 €	2.296,03 €	10%

2.- Finalizadas las obras, en el estudio de tarifas presentado por la mercantil Hidrogea, aparecen las siguientes amortizaciones:

Obra	Importe	Importe anual	%
Nueva impulsión EBAR El Rubial	548.258,42 €	73.136,41 €	10%
Part. Modif. Impulsión EBAR El Rubial	48.313,55 €	6.444,92 €	10%
Part. Adic. Impulsión EBAR El Rubial	67.213,05 €	8.966,07 €	10%
<b>TOTAL IMPULSIÓN EBAR EL RUBIAL</b>	<b>663.785,02 €</b>	<b>88.547,40 €</b>	
Nueva EBAR Las Delicias	675.784,57 €	94.202,44 €	10%
Part. Modif. Nueva EBAR Las Delicias	7.782,47 €	1.084,85 €	10%
Part. Adic. Nueva EBAR Las Delicias	40.059,09 €	5.585,52 €	10%
Proyecto Red saneamiento Las Delicias	415.887,02 €	57.973,46 €	10%
<b>TOTAL NUEVA ESTACIÓN Delicias</b>	<b>1.201.164,02 €</b>	<b>167.438,84 €</b>	
Arqueta toma de muestras para control	18.150,00 €	2.296,03 €	10%
Repercusión déficit 2012	403.109,58 €	91.876,17 €	20%
Playa Delicias ducha	15.005,44 €	2091,72 €	10%

3.- En el estudio económico para la gestión del ciclo integral del agua 2016, aparecen las siguientes amortizaciones de inversiones realizadas:

Descripción	Unid.	Coste Unit.	Coste Adqu.	% Am.	2015	2016
					C. Anual	C. Anual
Adecuación oficinas y almacén			132.222,66		5.500,46	5.500,46
Mobiliario y enseres	14	1.803,04	25.242,51	10%	2.524,25	2.524,25





Equipo Informático			26.620,21	25%	6.655,05	6.655,05
Cableado red	2	62,40	124,81			
Licencias software	6	1.329,63	7.977,75			
Electrónica de red	1	222,37	222,37			
PCs IBM PENTIUM III	6	976,64	5.859,87			
Impresoras HP 695	3	150,25	450,76			
IBM AS/400	0	3.005,06	0,00			
Internet router	1	399,97	399,97			
Servidor de impresión	1	2.024,88	2.024,88			
Lector código barras	2	254,23	508,46			
Terminales portátiles de lectura	3	1.885,10	5.655,31			
Comunicaciones informáticas	1	306,94	306,94			
Impresora matricial 600	2	1.544,55	3.089,09			
Repetidor y legalización	1	4.207,08	4.207,08	10%	420,71	420,71
Furgones tipo C-15	5	11.419,2	57.096,15	16%	9.135,38	9.135,38
Camión NISSAN 3,5	0	23.229,12	0,00	16%	0,00	0,00
Dumper	0	9.616,19	0,00	16%	0,00	0,00
Martillo rompedor	1	2.704,55	2.704,55	10%	270,46	270,46
Grupo electrógeno 3,5	1	1.262,13	1.262,13	10%	126,21	126,21
Rana compactadora	1	2.103,54	2.103,54	10%	210,35	210,35
Cortadora radial	2	661,11	1.322,23	10%	132,22	132,22
Cortadora de asfalto	1	601,01	601,01	10%	60,10	60,10
Bombas de achique autoaspirantes	2	601,01	1.202,02	10%	120,20	120,20
Equipo limpieza Saneamiento	0	9.616,19	0,00	10%	0,00	0,00
Herramientas de mano	9	300,51	2.704,55	30%	811,3	811,3
Herramientas de taller	2	450,76	901,52	30%	270,46	270,46
Banco con tornillo	2	300,51	601,01	10%	60,10	60,10
Taladro eléctrico	2	180,30	360,61	30%	108,18	108,18
Máquina de toma en carga	1	480,81	480,81	10%	48,08	48,08
Emisora fija	1	901,52	901,52	10%	90,15	90,15
Emisora móvil	5	601,01	3.005,06	10%	300,51	300,51
Emisora portátil	2	751,27	1.502,53	10%	150,25	150,25
Equipo autónomo de respiración	1	1.622,73	1.622,73	30%	486,82	486,82
Detector tetrafuncional	0	1.983,34	0,00	30%	0,00	0,00
Dotación personal de seguridad	4	390,66	1.562,63	30%	468,79	468,79
Señalización y efectos seguridad	1	1.081,82	1.081,82	50%	540,91	540,91
Vallas de protección y señales	2	601,01	1.202,02	10%	120,20	120,20
Renovación bombeo pedanía Los Arejos	1	28.247,57	28.247,57	10%	2.824,76	2.824,76
Ampliación infraestructura y redes	1	901.518,16	901.518,16	4%	37.563,26	37.563,26
G.I.S. del término municipal agua y alcantarillado	1	30.050,61	30.050,61	4%	0,00	0,00
Motorización y telemando	1	90.151,82	90.151,82	4%	0,00	0,00
Motorización y telemando II	1	29.030,55	29.030,55	4%	0,00	0,00
Mejora instalaciones en la elevación del Rubial	1	12.020,24	12.020,24	4%	910,23	910,23
Grupo electrógeno de 400 KVA	1	36.000,00	36.000,00	4%	4.841,90	4.841,90
Colector calle Iberia	1	308.491,00	308.491,00	4%	26.842,31	26.842,31
EBAR El Rubial	1	577.605,00	577.605,00	10%	77.051,18	77.051,18
Ampliación y redes de Calarreona	1	66.475,85	66.475,85	4%	4.512,17	4.512,17
Emisarios - Remisario	1	241.838,96	241.838,96	4%	20.397,41	20.397,41
Depósito del Hornillo	1	86.980,86	86.980,86	4%	6.514,27	6.514,27
Renovación alcantarillado de la huerta	1	25.160,75	25.160,75	4%	1.724,07	1.884,37
Renovación de colector calle Armando Muñoz	1	70.042,79	70.042,79	4%	5.836,55	6.267,41
G.I.S. fase II	1	96.036,93	96.036,93	4%	8.002,60	8.593,36
Colector calle Armando Muñoz hasta Juan Carlos	1	71.755,95	71.755,95	4%	5.979,31	6.420,71
Arqueta toma de muestras para control vertidos	1	18.150,00	18.150,00	10%	2.296,03	2.296,03
Repercusión déficit 2012	1	403.109,58	403.109,58	10%	91.876,17	91.876,17
Playa Delicias ducha	1	15.005,44	15.005,44	10%	2.091,72	2.091,72
Renovación alcantarillado varias calles	1	39.204,98	39.204,98	4%	3.266,89	3.508,05
Nueva impulsión EBAR El Rubial	1	548.258,42	548.258,42	10%	73.136,41	76.425,66
Partidas modificadas impulsión EBAR El Rubial	1	48.313,55	48.313,55	10%	6.734,77	6.734,77





Partidas adicionales impulsión EBAR El Rubial	1	67.213,05	67.213,05	10%	8.966,07	9.369,31
Nueva EBAR Las Delicias y adecuación de inf. hidráulicas	1	675.784,57	675.784,57	10%	90.148,23	94.202,44
Partidas modificadas nueva EBAR Las Delicias	1	7.782,47	7.782,47	10%	1.038,17	1.084,85
Partidas adicionales nueva EBAR Las Delicias	1	40.069,09	40.069,09	10%	5.345,13	5.585,52
Proyecto red de saneamiento Las Delicias	1	415.887,02	415.887,02	10%	55.478,45	57.973,46
Actuaciones complementarias	1	61.641,05	61.641,05	10%	8.222,79	8.592,59
					<b>580.212,06</b>	<b>592.975,12</b>

4.- Resultando que varias de estas inversiones se encuentran ya amortizadas, es preciso, necesario, que por el responsable del Contrato con la mercantil Hidrogea, se estudie lo aquí expuesto y que se revise el precio de las tarifas del ciclo integral del agua, o bien; que se indique a la mercantil las inversiones necesarias para la población por importe total de las inversiones ya amortizadas, calculada su amortización hasta la finalización del contrato.'

Examinado igualmente el informe emitido por el responsable del contrato de concesión para la Gestión del Ciclo Integral del Agua en el municipio, de fecha 16 de mayo de 2022, en los siguientes términos:

'1. Visto el informe del Sr. Interventor de Fondos Municipal, de fecha 2 de septiembre de 2021, obrante en el expediente n.º 1924/2021 (subcarpeta CICLO INTEGRAL DEL AGUA), sobre la función Interventora y las atribuciones de control y fiscalización recogidas en el artículo 214 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, que se refiere a la revisión de tarifas del Ciclo Integral del Agua para el ejercicio 2021, donde aparecen, en el capítulo de Amortización de Inversiones, las inversiones amortizables con cargo a la tarifa del Ciclo Integral del Agua, y en que se concluye: "...es preciso, necesario, que por el responsable del contrato, con la mercantil Hidrogea, se estudie lo aquí expuesto y que se revise el precio de las tarifas del ciclo integral del agua; o bien que se indique a la mercantil las inversiones necesarias para la población por importe total de las inversiones ya amortizadas, calculada su amortización hasta la finalización del contrato".

2. Las atribuciones del responsable del contrato quedan plasmadas en el artículo 62 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, cuyo literal es el siguiente:

*"... Artículo 62. Responsable del contrato.*

*1. Con independencia de la unidad encargada del seguimiento y ejecución ordinaria del contrato que figure en los pliegos, los órganos de contratación deberán designar un responsable del contrato al que corresponderá supervisar su ejecución y adoptar las decisiones y dictar las instrucciones necesarias con el fin de asegurar la correcta realización de la prestación pactada, dentro del ámbito de facultades que aquellos le atribuyan. El responsable del contrato podrá ser una persona física o jurídica, vinculada a la entidad contratante o ajena a él.*

*2. En los contratos de obras, las facultades del responsable del contrato serán ejercidas por el Director Facultativo conforme con lo dispuesto en los artículos 237 a 246.*

*3. En los casos de concesiones de obra pública y de concesiones de servicios, la Administración designará una persona que actúe en defensa del interés general, para obtener y para verificar el cumplimiento de las obligaciones del concesionario, especialmente en lo que se refiere a la calidad en la prestación del servicio o de la obra.*  
*..."*

3. Con posterioridad a mi anterior informe de fecha 10 de mayo corriente, se ha producido un hundimiento y colapso.

4. Este funcionario, en el ejercicio de las competencias atribuidas en el nombramiento al principio señalado, y a la vista del anterior texto legal copiado a la letra, considera que no tiene la facultad de decidir entre cuál de las dos alternativas elegir, de las propuestas por el Sr. Interventor en su informe, siendo esa elección, en mi opinión, competencia de los Órganos de Contratación que correspondan de esta Corporación; así, caben las siguientes posibilidades:

4.1. De optarse por la primera opción, el modo de proceder es obvio y evidente, y consiste simplemente en revisar el precio de las tarifas del ciclo integral del agua, detrayendo las cantidades correspondientes a la amortización de las inversiones, devolver los importes facturados desde la finalización del periodo de amortización hasta la total liquidación del exceso en la facturación.

4.2. Por otra parte, en línea con la segunda opción planteada, resulta que es preciso acometer, de modo imperioso e inaplazable, las siguientes inversiones para garantizar el correcto funcionamiento y calidad del servicio:

a) Con fecha 7 de febrero del año 2012, el funcionario que suscribe, con motivo de las inspecciones de control de ejecución de las obras de urbanización del Plan Parcial "SUNP I -1/1. La Florida", se detectó que los puntos y pozos de acometida a los que vierte la red de saneamiento de la urbanización, en la red general municipal, los diámetros de los tubos de salida de estos pozos son muy inferiores a los de vertido de la urbanización. Así, en el pozo de acometida S.M.-1, situado al final de la c/. La Florida, en su extremo norte, el diámetro con el que acomete la urbanización es de Ø315 mm y la salida de dicho pozo en la red municipal es de Ø125 mm. En el pozo S.M.-2, la urbanización acomete con un tubo Ø400 mm y la salida de dicho pozo en la red municipal es de Ø200 mm. En el pozo S.M.-3, la urbanización acomete con un tubo Ø315 y la salida de este pozo es de Ø300 mm. En los pozos S.M.-1, y especialmente en el S.M.-2, que además es por el que acomete el grueso de la urbanización, indefectiblemente y con absoluta seguridad se producirá colapso de la red de saneamiento cuando la red de la nueva urbanización se ponga en funcionamiento a pleno rendimiento. En la actualidad ya existen varias edificaciones en la mencionada urbanización, encontrándose la canalización de Ø200 mm de salida del pozo SM-2 al límite de sus





posibilidades, lo que se ve agravado, pues, a dicho pozo, también acomete la evacuación de aguas residuales procedentes del lavadero de coches situado en la RM T-332-3, a la altura de la subestación eléctrica. Es por tanto imperioso instalar un nuevo colector de Ø400 mm desde el pozo S.M.-1, situado al final de la c/. La Florida, en su extremo norte, hasta la EBAR del Rubial, situada frente al campo de fútbol (colector de saneamiento noroeste).

b) En septiembre del año 2012, por la concesionaria del servicio, ante la multitud de incidentes e intervenciones de reparación en el colector de saneamiento de Ø500 mm que discurre por el paseo de Parra y explanada del Muelle, se llevó a cabo un estudio e informe mediante la inspección interior de dicho colector, con cámara de televisión, en el que se puso de manifiesto el gran deterioro del tubo de hormigón que forma el colector, presentando zona de gran deterioro por erosión y otras en las que las paredes no cubiertas por el flujo de agua residuales literalmente se han desmoronado y desaparecido, por efecto de la agresión los gases de dichas aguas, circulando, entonces y en la actualidad, el flujo por una caverna en el terreno, originada por el tubo que se ha descompuesto y ha desaparecido; solamente permanece una media caña del colector original que coincide con la zona mojada del mismo, la que no ha sufrido la agresión de los gases, si bien esta zona se encuentra también muy erosionada por los arrastres de los sólidos de las aguas residuales, así como por las arenas procedentes de la propia descomposición del hormigón del colector. Por tanto, también es imperioso y urgente proceder a la renovación del citado colector (colector de la explanada del muelle), para el correcto funcionamiento y calidad en la prestación del servicio y así evitar el colapso de la red por hundimientos, desplomes y taponamientos.

c) Aparte de las anteriores obras e inversiones, cuya ejecución es urgente e imperiosa por los motivos señalados, también se aporta por la concesionaria informe elaborado por laboratorio homologado de control de calidad y ensayos (CEICO), comprensivo del estado y situación de deterioro que presenta la estructura y el forjado de cubierta del depósito de agua potable ubicado en El Hornillo, de titularidad municipal, en que se analizan pormenorizadamente los elementos estructurales que integra el depósito, y en el que se concluye que: *"...Teniendo en cuenta que, aunque las jácenas se encuentran en un estado calificado como razonablemente bueno, tienen las armaduras inferiores con muy poco espesor de recubrimiento de hormigón, además de carbonatado, y el contenido de cloruros próximo al marcado como máximo al final de la vida útil, y que las viguetas tienen graves patologías por corrosión, hormigón carbonatado y cloruros en cantidad superior al límite permitido, nuestra conclusión es que conviene más desmontar el forjado actual y ejecutar uno nuevo, que realizar actuaciones de reparación, que además de costosas son difíciles de ejecutar y garantizar. Dicho esto, nuestra recomendación y propuesta de actuación para la cubierta del depósito consiste en desmontar la cubierta de uno de los vasos, mantenido el otro en servicio, sanear y ejecutar y reparar los pequeños daños que puedan presentar los muros y pilares, ejecutar un nuevo forjado con hormigones y diseño adecuado a las condiciones ambientales en que se va a encontrar y, aprovechando estas actuaciones aplicar un tratamiento de protección a pilares y muros. Una vez finalizada la intervención en un vaso y puesto en servicio se procedería de igual modo con el otro. Respecto al muro exterior; a partir de las patologías desarrolladas hasta la fecha, su estado de carbonatación y la cantidad de cloruros existentes en el hormigón, nuestra conclusión es que resulta imprescindible una profunda intervención de saneo y reparación, para lo cual proponemos que se eliminen todos los recubrimientos fisurados, se pulan todas las armaduras corroídas, se protejan ante nuevas corrosiones con pasivantes y se les dote de un nuevo recubrimiento después de dar un puente de unión. Además de las intervenciones de reparación que acabamos de indicar, debe intervenir al objeto de contrarrestar el elevado contenido de cloruros, aplicando finalmente un tratamiento a toda la superficie exterior que lo proteja de la carbonatación y la acción de iones agresivos..."*. Por todo ello, también se hacen necesarias e imprescindibles las obras de reparación del citado depósito, pues, si el mismo, por los desperfectos observados, quedara fuera de servicio implicaría un grave problema para garantizar el suministro de agua potable al casco urbano de la localidad, especialmente a la zona oriental del mismo, pues esta se abastece desde aquel.

d) Recientemente, en el colector de saneamiento ubicado en la C/ Iberia, frente al edificio de instalaciones auxiliares de la desaladora Acuamed, se ha detectado que el tramo coincidente con todo el frente de fachada a dichas instalaciones se encuentra sumamente degradado, probablemente por las mismas causas que las indicadas en el apartado b) anterior, siendo necesaria su renovación; si bien, en este caso, por las interferencias de otros servicios (red de distribución de energía, de baja y media tensión, y red de agua potable), aconsejan la reparación de la canalización mediante la técnica para la rehabilitación de tuberías mediante fresado de conducciones y la instalación de manga impregnada con resina epoxi y curado mediante agua caliente, y así evitar la apertura de zanjas y las, más que probables, roturas en el resto de servicios coincidentes con la traza de este colector.

e) En el día de la fecha, 10 de mayo corriente, me ha sido comunicado por el concesionario que se ha producido el hundimiento del colector de Ø500 mm que discurre por el paseo de la Colonia (colector paseo de la Colonia), entre su tramo final hasta alcanzar la rambla del Charco y la calle Callejón de la Caldera. Este colector cuenta con la misma antigüedad y características que el señalado en el punto b) anterior, y, por el hundimiento acaecido, se debe encontrar en idénticas condiciones de degradación que el primero, por lo que también es imperioso proceder a su renovación, en un tramo de, al menos, 160 ml, ante el inminente inicio de la temporada estival, donde la red funciona a pleno rendimiento, y que, de producirse nueva avería en el tramo, supondría el vertido de aguas residuales a la playa inmediata, dado el gran volumen de aguas residuales que evacua este colector en la temporada estival, siendo preciso y urgente proceder a la renovación de este primer tramo.

f) Del colector de Ø500 mm, que discurre por el paseo de la Colonia (colector paseo de la Colonia), entre su tramo final hasta alcanzar la rambla del Charco y la calle Callejón de la Caldera. Este colector cuenta con la misma antigüedad y características que el señalado en el punto b) anterior, y, por el hundimiento acaecido, se debe encontrar en idénticas condiciones de degradación que el primero, por lo que también es imperioso proceder a su renovación, en un tramo de, al menos, 190 ml, ante el inminente inicio de la temporada estival, donde la red funciona a pleno rendimiento, y que, de producirse nueva avería en el tramo, supondría el vertido de aguas residuales a la playa inmediata, dado el gran volumen de aguas residuales que evacua este colector en la temporada estival.

g) En similar situación que la indicada en el apartado c) anterior se hallan las estructuras y forjados de cubierta de los depósitos generales de abastecimiento de agua potable de la "Cuesta de Juan Rabal" (abastece al casco urbano de Águilas) y de "Las Perdices" (abastece a la Marina de Cope y a las urbanizaciones de Calabardina).





4.3. Por todo lo anterior, sin pronunciarme expresamente sobre cuál debería ser la opción a elegir de las propuestas por el Sr. Interventor de Fondos Municipal, por entender que no es asunto de mi competencia, la realidad de la situación es que, desde que se detectaron las incidencias señaladas en los apartados 4.2.a) y 4.2.b) anteriores, han transcurrido varios años, sin que el Ayuntamiento haya puesto solución a las mismas, siendo ya imperioso proceder a su subsanación. Por ello, propongo a V.S. que se opte por la 2.ª alternativa de las propuestas por el Sr. Interventor en su informe, puesto que, según los datos facilitados desde dicha Intervención, de no modificarse la partida relativa a amortizaciones durante el resto del período concesional, se tendrían las siguientes cantidades de amortización disponibles al final del contrato (febrero de 2026):

Año	Actuación	Anualidad	Nº Anualidades restantes <sup>(1)</sup>	Importe <sup>(2)</sup>
2011	EBAR El Rubial	76.425,66€	5,17	398.097,76€
2012	Varias	172.924,13€	4	691.696,52€
<b>Total</b>	-	-	-	<b>1.089.794,28€</b>

1. Desde final de amortización hasta febrero de 2026 (fin actual del contrato).

2. Estos importes se habrán generado al final del periodo contractual actual. Incluye gastos financieros.

4.4. El valor estimado de las obras que se proponen, indicadas en los puntos anteriores, es el que se detalla en la siguiente tabla:

N.º orden	Actuación	Valor estimado	Total
4.2.a)	Colector de saneamiento Noroeste	468.898,05.- €	
4.2.b)	Colector de la explanada del Muelle	322.285,00.- €	
4.2.c)	Reparación depósito del Hornillo	183.367,00.- €	
4.2.d)	Reparación colector calle Iberia (frente desaladora)	15.002,88.- €	
4.2.e)	Colector del Paseo de la Colonia, tramo I (190 m)	98.200,63.- €	
<b>Total</b>			<b>1.087.753,63.- €</b>

No se incluyen las reparaciones de los depósitos de la Cuesta de Juan Rabal y de "Las Perdices" puesto que, por una parte, ello supondría modificar al alza la partida tarifaria relativa a amortizaciones durante el resto del periodo concesional, y por otra, en el procedimiento de licitación de las obras e inversiones propuestas, con las bajas se podrían acometer estas reparaciones, sin modificación de la partida tarifaria.

Dada la delegación acordada por el Pleno Corporativo, en su sesión del 28 de septiembre de 2021, de sus competencias en materia de contratación a favor de la Junta de Gobierno Local, desde esta Alcaldía se propone a la misma la adopción del siguiente

#### ACUERDO:

REQUERIR a la empresa concesionaria del contrato del Ciclo Integral del Agua (abastecimiento domiciliario de agua, alcantarillado y depuración de aguas residuales), "Hidrogea, S.A.", con cargo a la tarifa del citado Ciclo, para que lleve a cabo las inversiones que a continuación se detallan a fin de mantener el equilibrio económico de la concesión:

N.º orden	Actuación	Valor estimado	Total
4.2.a)	Colector de saneamiento Noroeste	468.898,05.- €	
4.2.b)	Colector de la explanada del Muelle	322.285,00.- €	
4.2.c)	Reparación depósito del Hornillo	183.367,00.- €	
4.2.d)	Reparación colector calle Iberia (frente desaladora)	15.002,88.- €	
4.2.e)	Colector del Paseo de la Colonia, tramo I (190 m)	98.200,63.- €	
<b>Total</b>			<b>1.087.753,63.- €</b>

Sometida a votación la anterior propuesta, votan a favor de su aprobación don Cristóbal Casado García, doña María Dolores García Albarracín, doña Francisca Gallego Quiñonero y doña Encarnación Navarro Guerrero; se abstienen don Francisco Navarro Méndez, don Antonio Landáburu Clares y doña Nuria María Almagro Rodríguez, y, no habiendo votos en contra, es aprobada la misma por mayoría absoluta, elevándose a la **próxima sesión plenaria** para su aprobación, al resultar el órgano de contratación en el expediente que nos ocupa.»

Acto seguido, se producen las siguientes intervenciones:

Don **Francisco Navarro Méndez**, viceportavoz del Grupo Municipal Popular:





«Señora Alcaldesa, señor Secretario, Interventor; buenas tardes, compañeros.

En primer lugar, en este punto quiero resaltar y agradecer la labor de los técnicos municipales, principalmente la del Interventor, ya que en septiembre de 2021 ya avisó de esta situación, y que, gracias a él, como garante de los intereses municipales, hoy en día traemos al Pleno este punto.

Desde este grupo sí que quería que me aclarasen una cosa, porque me surge una duda al ver la propuesta que se trae el Pleno, ya que dice al final la propuesta que viene de la Comisión de Infraestructuras, dice que se eleve a la próxima Junta de Gobierno, y lo traemos al Pleno; no sé si ha sido un error. ¿No? Vale, pues duda resuelta.

Desde el Partido Popular vamos a apoyar este punto. Quizá nos queda la espinita de que, posiblemente, intentando la licitación de esta obra, a lo mejor hubiéramos conseguido, con alguna bajada de la realización de las mismas, intentar hacer los otros puntos que dice el técnico en su informe, que hay algunas obras que se van a quedar pendientes por el tema de la duración del contrato y demás; pero, bueno, al final son cosas necesarias y que lo realice la empresa concesionaria es una cosa totalmente lícita y que se puede hacer. Por eso vamos a votar a favor.»

La señora Alcaldesa-Presidenta, doña **María del Carmen Moreno Pérez**, aclara lo siguiente:

«Para aclarar, la empresa concesionaria tiene que seguir la ley de contratos; si hay bajas, tiene que reinvertir ese dinero en más obras.»

Don **Cristóbal Casado García**, concejal del Grupo Municipal Socialista y del equipo de Gobierno y delegado de Contratación:

«Buenas noches a todos, señor Secretario, señor Interventor, Alcaldesa, compañeros.

Bien, pues la primera duda ya la han aclarado tanto la Alcaldesa como el Secretario; de hecho, estuvimos comentando en la Comisión de Infraestructuras que al principio este punto no vendría al Pleno y demás, que solo vendría el de la cesión de la parcela del punto anterior; pero, como han dicho, por el tema del canon, al final se tuvo a bien incluirlo dentro del orden del día.

Y, bueno, también, haciendo referencia a la última exposición que ha hecho el señor Navarro y que también ha sido contestada por parte de la Alcaldía, hay que mencionar que hay aquí alguna que otra actuación que es de carácter de urgencia, y, por eso, por el tema de acortar plazos, hemos tenido a bien el traerla aquí; y también agradecemos el voto a favor del Partido Popular.

Nada más.»

En virtud de lo expuesto y realizada la tramitación legalmente establecida, sometido el asunto a deliberación del Pleno, por unanimidad de los señores asistentes, que son diecinueve de los veintinueve miembros que legalmente integran la Corporación Municipal,

#### SE ACUERDA:

REQUERIR a la empresa concesionaria del contrato del Ciclo Integral del Agua (abastecimiento domiciliario de agua, alcantarillado y depuración de aguas residuales), Hidrogea, S.A., con cargo a la tarifa del citado ciclo, para que lleve a cabo las inversiones que a continuación se detallan a fin de mantener el equilibrio económico de la concesión:

N.º orden	Actuación	Valor estimado	Total
4.2.a)	Colector de saneamiento Noroeste	468.898,05.- €	
4.2.b)	Colector de la explanada del Muelle	322.285,00.- €	
4.2.c)	Reparación depósito del Hornillo	183.367,00.- €	
4.2.d)	Reparación colector calle Iberia (frente desaladora)	15.002,88.- €	
4.2.e)	Colector del Paseo de la Colonia, tramo I (190 m)	98.200,63.- €	





<b>Total</b>		<b>1.087.753,63.- €</b>
--------------	--	-------------------------

**9. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA PROPUESTA DE LA ALCALDÍA DE LAS DOS FIESTAS LOCALES PARA 2023 (EXPTE.: 2755/2022).**

Se da cuenta por el señor Secretario General de la propuesta emitida sobre el asunto de referencia por la señora Alcaldesa-Presidenta, doña María del Carmen Moreno Pérez, de fecha 4 de mayo de 2022, dictaminada en sentido favorable y por mayoría absoluta de los vocales asistentes a la Comisión Municipal Informativa de Asuntos Generales, en sesión ordinaria celebrada el pasado día 24 de mayo, en los siguientes términos:

«Se da cuenta por la señora Secretaria de la propuesta que eleva al Pleno, previo dictamen de la Comisión Municipal Informativa de Asuntos Generales, la señora Alcaldesa-Presidenta, doña **María del Carmen Moreno Pérez**, de fecha 4 de mayo de 2022, para su estudio y aprobación, si procede, en los siguientes términos:

«Visto el oficio remitido por la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral de la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, con entrada en el Registro General de este Ayuntamiento n.º 2022-E-RC-6369, de fecha 29 de abril, requiriendo de este Ayuntamiento la propuesta de las dos fiestas de ámbito local, retribuidas y no recuperables, para el próximo año 2023, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio (BOE n.º 180, de 29 de julio), sobre regulación de jornadas de trabajo, jornadas especiales y descansos.

Visto que, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 del mencionado Real Decreto 2001/1983, corresponde al Pleno Corporativo la propuesta de las fechas de las dos fiestas para su determinación y publicación por la autoridad laboral competente, es necesario que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 72 del Reglamento Orgánico del Ayuntamiento de Águilas, el asunto sea informado por la comisión competente por razón de la materia.

Como consecuencia, se propone al Pleno la adopción del siguiente

**ACUERDO:**

**PRIMERO.-** Proponer como fiestas locales en el municipio de Águilas, retribuidas y no recuperables, que deben ser tenidas en cuenta en el Calendario General del año 2023, las siguientes fechas:

- **21 DE FEBRERO**, MARTES DE CARNAVAL.
- **31 DE MARZO**, VIERNES DE DOLORES.

**SEGUNDO.-** Remitir certificación acreditativa del presente acuerdo a la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral de la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para su aprobación y publicación en el *Boletín Oficial de la Región de Murcia*.»

Tras un cambio de impresiones, se somete a votación la anterior propuesta, que es dictaminada favorablemente, por mayoría absoluta de los señores asistentes, con cinco votos a favor, de don Cristóbal Casado García, doña Elena Casado Navarro, doña Encarnación Navarro Guerrero, doña Francisca Gallego Quiñonero y doña Nuria María Almagro Rodríguez; ningún voto en contra, y dos abstenciones, de doña Emilia Magdalena Bayona Marín y don Antonio Landáburu Clares.»

En virtud de lo expuesto y realizada la tramitación legalmente establecida, sometido el asunto a deliberación del Pleno, por unanimidad de los señores asistentes, que son diecinueve de los





veintiún miembros que legalmente integran la Corporación Municipal,

**SE ACUERDA:**

**PRIMERO.-** Proponer como fiestas locales en el municipio de Águilas, retribuidas y no recuperables, que deben ser tenidas en cuenta en el Calendario General del año 2023, las siguientes fechas:

- **21 DE FEBRERO**, MARTES DE CARNAVAL.
- **31 DE MARZO**, VIERNES DE DOLORES.

**SEGUNDO.-** Remitir certificación acreditativa del presente acuerdo a la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral de la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para su aprobación y publicación en el *Boletín Oficial de la Región de Murcia*.

**10. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA PROPUESTA DE LA ALCALDÍA PARA QUE LA PISTA POLIDEPORTIVA JUNTO A LA PISTA CENTRAL DEL PATRONATO DEPORTIVO MUNICIPAL PASE A NOMINARSE 'PISTA DEPORTIVA FRANCISCO GALLEGO PIÑERO' (EXPTE.: 2960/2022).**

Se da cuenta por el señor Secretario General de la propuesta emitida sobre el asunto de referencia por la señora Alcaldesa-Presidenta, doña María del Carmen Moreno Pérez, de fecha 23 de mayo de 2022, dictaminada en sentido favorable y unánime de los vocales asistentes a la Comisión Municipal Informativa de Asuntos Generales, en sesión ordinaria celebrada el pasado día 24 de mayo, en los siguientes términos:

«Se da cuenta por la señora Secretaria de que, en relación a este asunto, se ha presentado una nueva propuesta por la señora Alcaldesa-Presidenta, doña **María del Carmen Moreno Pérez**, de fecha 23 de mayo de 2022, en el sentido de que la pista que pase a nominarse 'Pista Deportiva Francisco Gallego Piñero' sea la pista polideportiva junto a la pista central del Patronato Deportivo Municipal, en los siguientes términos:

«En breve fecha, nos dejaba Francisco Gallego Piñero. Hablar de él es sinónimo de bondad, solidaridad, altruismo y todo corazón.

La vida y toda su trayectoria personal ha estado de una manera u otra siempre vinculada al mundo del deporte.

En la década de los 80, cuando regentaba junto a su mujer el bar 'El Túnel', patrocinaba equipos de fútbol en los históricos campeonatos de fútbol locales, trayendo figuras de la época que daban todavía más prestigio a aquellos torneos de verano.

En el año 1993 se vincula al fútbol sala en los campeonatos locales y por diversos puntos de la región, donde ejerció de delegado como muy pocos.

En el año 1996 pasa a nivel federado con el equipo 'Deportes Jamay', donde, más que un delegado, era un presidente.

Se encargaba de generar dinero, hacía los bocadillos, también hacía de masajista y, lo más importante, fue un segundo padre para todos.

Siempre, con una sonrisa en la boca y conciliador, cuando la cosa se ponía fea.





Tras un par de años con 'Deportes Jamay', donde se proclamó campeón de la máxima categoría de Murcia en la primera división 'B'. Por aquel entonces, siguió su periplo a nivel federado con los equipos de 'Deportes Sánchez' y 'Café-Bar El Kiosko', durante más de una década, donde dejó una huella indeleble para todos los que tuvieron la suerte de coincidir con él; bien en su equipo o como rival, Paco se hizo de querer.

Para terminar, pasamos a su lado más humano, siempre ayudando de manera altruista, como por ejemplo con la Hospitalidad de Lourdes, Asociación del Pueblo Saharaui, Asociación Española contra el Cáncer, Asociación Alzhéimer, entre otras muchas, donde siempre era el primero en arrimar el hombro, sin pedir nada a cambio.

Por todos los motivos expuestos, por ser un padre especial en todos los sentidos, propongo que la pista polideportiva junto a la pista central del Patronato Deportivo Municipal pase a nominarse 'Pista Deportiva Francisco Gallego Piñero', por todos los méritos acumulados a lo largo de su vida.»

Tras un cambio de impresiones, se somete a votación la anterior propuesta, que es dictaminada favorablemente, por unanimidad de los señores asistentes.»

En virtud de lo expuesto y realizada la tramitación legalmente establecida, sometido el asunto a deliberación del Pleno, por unanimidad de los señores asistentes, que son diecinueve de los veintiún miembros que legalmente integran la Corporación Municipal,

#### SE ACUERDA:

Que la pista polideportiva junto a la pista central del Patronato Deportivo Municipal pase a nominarse 'Pista Deportiva Francisco Gallego Piñero', por todos los méritos acumulados a lo largo de su vida por don Francisco Gallego Piñero, cualidades y circunstancias singulares que en dicha persona concurren y que la hacen meritoria de forma indubitada de este honor y distinción.

#### **11. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA PROPUESTA DE LA ALCALDÍA PARA ROTULAR UNA CALLE DEL MUNICIPIO CON EL NOMBRE DE JUAN BAUTISTA GUALDA GARCÍA (EXPTE.: 2975/2022).**

Se da cuenta por el señor Secretario General de la propuesta emitida sobre el asunto de referencia por la señora Alcaldesa-Presidenta, doña María del Carmen Moreno Pérez, de fecha 12 de mayo de 2022, dictaminada en sentido favorable y unánime de los vocales asistentes a la Comisión Municipal Informativa de Asuntos Generales, en sesión ordinaria celebrada el pasado día 24 de mayo, en los siguientes términos:

«Se da cuenta por la señora Secretaria de la propuesta que eleva al Pleno, previo dictamen de la Comisión Municipal Informativa de Asuntos Generales, la señora Alcaldesa-Presidenta, doña **María del Carmen Moreno Pérez**, de fecha 12 de mayo de 2022, para su estudio y aprobación, si procede, en los siguientes términos:

«Juan Bautista Gualda García, conocido popularmente como Juanito Gualda, nació en Águilas el 30 de diciembre de 1924.

Él durante su vida siempre ha manifestado que sus cuatro grandes amores eran la familia, los amigos, su profesión y el fútbol, al que habría que añadirle el arbitraje. De hecho, se le consideraba una auténtica institución en referencia al fútbol local, ya que con tan solo once años arbitró su primer partido.

Ha desempeñado el cargo de Secretario del Águilas C.F., junto a varios presidentes del club, y





colaborado en distintas temporadas con varios más.

Como árbitro ha dirigido multitud de encuentros, tanto de carácter amistoso como campeonatos locales y regionales, tanto en Águilas como en otros municipios; de juez de línea también ha actuado en muchos encuentros, incluso con equipos de primera división.

Igualmente, ha sido informador del Comité Nacional de Árbitros, así como del Colegio Murciano, y delegado federativo en diversas ocasiones.

Colaborador de la prensa tanto local como regional en temas futbolísticos acumulando en su haber un extenso archivo, parte del cual hoy se exhibe en el Museo del Fútbol Aguileño.

Cuarenta años ejerció la profesión de funcionario de Administración local en el Ayuntamiento de Águilas, ostentando la mayor parte de ellos el cargo de Secretario Particular de los distintos alcaldes de la época.

Durante muchos años permaneció en la Comisión de Festejos, en la que desempeñó varios cargos, hasta llegar al de Presidente, en el que se mantuvo varias temporadas.

Por todo lo anteriormente expuesto, propongo rotular una calle del municipio con el nombre de Juan Bautista Gualda García, en reconocimiento a su colaboración altruista siempre dedicado a su pasión, el fútbol.»

Tras un cambio de impresiones, se somete a votación la anterior propuesta, que es dictaminada favorablemente, por unanimidad de los señores asistentes.»

En virtud de lo expuesto y realizada la tramitación legalmente establecida, sometido el asunto a deliberación del Pleno, por unanimidad de los señores asistentes, que son diecinueve de los veintiún miembros que legalmente integran la Corporación Municipal,

#### SE ACUERDA:

Rotular una calle del municipio con el nombre de Juan Bautista Gualda García, en reconocimiento a su colaboración altruista siempre dedicado a su pasión, el fútbol; cualidades y circunstancias singulares que en dicha persona concurren y que la hacen meritoria de forma indubitada de este honor y distinción.

#### **12. APROBACIÓN DE LA MOCIÓN CONJUNTA DE TODOS LOS GRUPOS POLÍTICOS MUNICIPALES PARA DESIGNAR LA PISTA CENTRAL DEL POLIDEPORTIVO MUNICIPAL CON EL NOMBRE DE RAIMUNDO JIMÉNEZ RAMÍREZ.**

Se da cuenta por el señor Secretario General de que, en relación a esta moción, que inicialmente era de don Cristóbal Casado García, concejal del Grupo Municipal Socialista, dictaminada favorablemente por unanimidad de los vocales asistentes a la Comisión Municipal Informativa de Asuntos Generales, en sesión ordinaria celebrada el pasado día 24 de mayo, se ha presentado una de forma conjunta por todos los Grupos Políticos Municipales, de fecha 27 de mayo de 2022 y n.º de registro de entrada 2022-E-RE-3940, para designar la pista central del polideportivo municipal con el nombre de Raimundo Jiménez Ramírez, y que es del siguiente tenor:

«Los abajo firmantes, portavoces y concejales de los Grupos Municipales Socialista, Popular y Mixto en el Ayuntamiento de Águilas, presentan ante el Pleno ordinario de mayo la siguiente **MOCIÓN sobre DESIGNAR LA PISTA CENTRAL DEL POLIDEPORTIVO MUNICIPAL CON EL NOMBRE DE RAIMUNDO JIMÉNEZ RAMÍREZ**, para su debate y aprobación, si procede:





### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Tras el inicio y consiguiente implantación del balonmano a siete en Águilas, en 1970, auspiciado por Miguel Ángel Blaya, la estructura deportiva continuó su trayectoria en manos de Raimundo Jiménez Ramírez y Juan Antonio Martínez Campos, a quienes después se les unió Salvador Palazón.

Ellos ahormaron el Club Balonmano Águilas y lo inscribieron en la competición oficial. Como poca, escasa y ridícula era la ayuda que recibía el deporte de base en general, entre todos —jugadores incluidos— hicieron verdaderas filigranas económicas en pro de su mantenimiento para competir a nivel provincial con equipos de muchas ciudades de la geografía murciana.

En todo aquel engranaje fue clave la labor de Raimundo Jiménez, canalizador de toda la burocracia y relaciones con la Federación, y con la Dirección General de Deportes. Sin ese trabajo no era posible la participación a escala provincial, y Raimundo Jiménez era quien registraba fichas, acudía a reuniones con las citadas entidades, batallando siempre por conseguir ayuda económica para sufragar gastos de arbitraje o material de equipaciones, tanto del primer equipo como para los que fueron surgiendo en categorías de edades inferiores.

Y ahí ha estado la friolera de 46 años tramitando y custodiando fichas y cuidando del archivo de prensa, para que no se perdiera la historia del balonmano aguileño. Él era quien se hacía cargo de casi todos los detalles que pudieran parecer más nimios y, en general, responsabilizándose, prácticamente, de toda la intendencia: redes en las porterías, balones, estado de vestuarios, equipaciones, organización de desplazamientos, atención a los árbitros y hasta recogida de donativos que el público depositaba en una caja de zapatos, colocada a la entrada de la pista, para contribuir al pago de los derechos de aquellos.

Además, muchos fueron los encuentros, tanto del equipo sénior, como de los que fueron surgiendo de la cantera, en los que tuvo que ejercer de entrenador y responsable absoluto del club con aquellos equipos.

En definitiva, el alma mater y a quien hay que agradecerle sus iniciativas, actitudes y artes deportivas para que en alguna ocasión no se quedara Águilas sin representación en el balonmano murciano.

Y si a su participación en el balonmano de ámbito superior nos referimos, en más de media docena de ocasiones —siendo seleccionadores Fernando Martínez y Salvador Palazón— también desempeñó el cargo de delegado en los partidos de los combinados regionales murcianos en campeonatos nacionales.

Durante esos 46 años, básicamente de delegado y durante un tiempo no superado por nadie, posiblemente, en ninguna modalidad deportiva en el ámbito de la Región de Murcia, muchos han sido los reconocimientos que ha ido cosechando:

- En 1999, con ocasión de la Gala Regional del Deporte, celebrada en Alhama de Murcia, se galardonó a Raimundo Jiménez por ser el delegado de equipo, de todos los deportes, más longevo en toda la Región de Murcia, y la Federación de Balonmano de la Región de Murcia le concedió su insignia de plata.
- En febrero de 2001, la Gala del Deporte Aguileño correspondiente al año 2000 también lo distinguió por su labor y trayectoria deportiva.
- En 2004, otra vez, de nuevo, lo condecora la Federación de Balonmano de la Región de Murcia, esta vez con la insignia de oro.
- En abril de 2017, otra conmemoración “en agradecimiento de toda una vida dedicada al balonmano, siendo un ejemplo para todos”.
- En 2018, en Águilas, otra distinción en forma de “Mención especial por su contribución al balonmano aguileño”.





Si actualmente puede Águilas presumir de tener a su primer equipo en Primera División Nacional, por supuesto que se debe a muchas personas: a las que iniciaron este deporte en nuestro pueblo, a quienes siguieron trabajando y apostando por él, y a quienes hoy, tanto pertenecientes al deporte en sí, como a la iniciativa empresarial, están haciendo realidad este sueño.

Pero si no hubiera existido un hilo conductor con la dedicación de Raimundo Jiménez, a lo peor no podríamos estar hablando de este extraordinario presente.

Por todo lo expuesto, presentamos para su debate y aprobación, si procede, la siguiente

### **MOCIÓN**

Que la pista polideportiva central del polideportivo municipal se denomine “Pista Raimundo Jiménez Ramírez”.»

La señora Alcaldesa-Presidenta, doña **María del Carmen Moreno Pérez**, expresa que, aunque sea una moción por unanimidad, y como además la persona nombrada se encuentra presente aquí, va a dar la palabra a los grupos que así deseen intervenir.

Acto seguido, se producen las siguientes intervenciones:

Doña **Eva María Reverte Hernández**, portavoz del Grupo Municipal Popular:

*«Bueno, aprovechamos para felicitar a la familia de Juan Bautista Gualda y también de Francisco Gallego por esas nominaciones que se van a hacer, y, por supuesto, darle la enhorabuena a Raimundo, que además somos amigos, hemos sido compañeros de trabajo, y, cuando conocí la noticia, porque además nos la adelantó su hija Lidia, esa mañana, que incluso no se había presentado todavía la moción, hablamos con el concejal, con el señor Casado, para sumarnos, porque teníamos claro que esto debería de salir por unanimidad, y enhorabuena Raimundo.»*

Don **Cristóbal Casado García**, viceportavoz del Grupo Municipal Socialista y del equipo de Gobierno y delegado de Deportes:

*«Buenas noche de nuevo.*

*Al igual que la portavoz del Grupo Popular, también me uno a la enhorabuena y a las felicitaciones a la familia de Juan Bautista Gualda y a Francisco Gallego, y, ¡cómo no!, dar la enhorabuena a Raimundo, que, además de compañero durante sus últimos años de trabajo aquí en el Ayuntamiento, ha sido pieza fundamental en el balonmano aguileño por muchos años y todavía en activo.*

*Así que, como ha dicho la compañera, y en nombre de todo el Grupo Municipal Socialista, enhorabuena y un reconocimiento más que merecido, Raimundo.»*

Finalizadas las intervenciones, se somete a votación la anterior moción, siendo aprobada por unanimidad de los señores asistentes, que son diecinueve de los veintiún miembros legales de la Corporación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49 y 55 del Reglamento Orgánico del Ayuntamiento de Águilas; por lo que, en consecuencia,

### **SE ACUERDA:**

Que la pista polideportiva central del polideportivo municipal se denomine ‘Pista Raimundo Jiménez Ramírez’, por todos los méritos acumulados a lo largo de su vida por don Raimundo Jiménez Ramírez, que se ha distinguido notoriamente en defensa de los intereses de Águilas y de su ciudadanía, y por su conducta ejemplar y su personalidad pública y social relevante; cualidades y





circunstancias singulares que en dicha persona concurren y que la hacen meritoria de forma indubitada de este honor y distinción.

Una vez finalizada la votación, interviene la señora Alcaldesa-Presidenta, doña **María del Carmen Moreno Pérez**, en los siguientes términos:

*«No me voy a reiterar mucho porque yo creo que los dos concejales, los dos portavoces de los grupos, ya han intervenido y han dicho, la verdad, las palabras que tenemos que compartir y compartimos todos; pero sí que es cierto que Raimundo a lo mejor fue la primera persona que yo vi cuando llegué a la Alcaldía, y, aunque lamentablemente estuvo poquito tiempo, porque se jubiló pronto, ha sido poco más que una institución en esta casa, y no solamente en esta casa, sino también para el balonmano en este municipio.*

*Yo conocí a Raimundo cuando pertenecía a ese equipo de balonmano de chicas hace ya tantísimos años, y sé que has dedicado parte de tu vida a ese deporte que tanto has querido, que tanto sigues queriendo, porque tu hija también sigue dedicando parte de su vida a ese deporte.*

*Así que si alguien se merecía eso eres tú, enhorabuena Raimundo y pronto lo disfrutaremos todos juntos.»*

### **13. APROBACIÓN DE LA MOCIÓN CONJUNTA DE TODOS LOS GRUPOS POLÍTICOS MUNICIPALES SOBRE REFORMA INTEGRAL PARA EL CENTRO DE SALUD ÁGUILAS SUR Y OBRAS DE MEJORA EN EL CONSULTORIO DE CALABARDINA Y SUS ACCESOS.**

Se da cuenta por el señor Secretario General de que, en relación a esta moción, que se deriva de las mociones presentadas por doña María Dolores García Albarracín, concejala del Grupo Municipal Socialista, y don Francisco Navarro Méndez, concejal del Grupo Municipal Popular, dictaminadas favorablemente por unanimidad de los vocales asistentes a la Comisión Municipal Informativa de Asuntos Generales, en sesión ordinaria celebrada el pasado día 24 de mayo, se ha presentado una de forma conjunta por todos los Grupos Políticos Municipales, de fecha 27 de mayo de 2022 y n.º de registro de entrada 2022-E-RE-3951, sobre reforma integral para el centro de salud Águilas Sur y obras de mejora en el consultorio de Calabardina y sus accesos, y que es del siguiente tenor:

«Los abajo firmantes, portavoces y concejales de los Grupos Municipales Socialista, Popular y Mixto, elevan al Pleno ordinario de mayo, para su estudio, debate y aprobación, si procede, la siguiente **MOCIÓN** sobre **REFORMA INTEGRAL PARA EL CENTRO DE SALUD ÁGUILAS SUR Y OBRAS DE MEJORA EN EL CONSULTORIO DE CALABARDINA Y SUS ACCESOS**:

El pasado mes de abril, el Gobierno regional anunciaba en su Plan de Inversiones de Atención Primaria 2022-2026 importantes acciones de mejora para los centros de salud de la Región.

En dicho anuncio no consta inversión alguna para el centro de salud Águilas Sur.

Este centro se encuentra en una situación insostenible tanto para los profesionales sanitarios como para usuarios/as. Hemos sido testigos directos de ello y hemos recibido las quejas de ambos colectivos al respecto.

Tanto la Gerencia del Área III de Salud como el Gobierno regional son conocedores de la situación tan lamentable en que se encuentra el centro. Visto el Plan de Inversiones de Atención Primaria 2022-26, tanto ciudadanos y ciudadanas de Águilas como profesionales sanitarios continúan sin disponer de un centro donde unos reciban la atención y otros desarrollen su trabajo dignamente.

Asimismo, el mantenimiento de los consultorios médicos es competencia de los ayuntamientos, y en la actualidad el estado que presenta el que hay en Calabardina precisa con urgencia de una revisión de las instalaciones, tanto en el interior del edificio como en los accesos al mismo. Este servicio está





situado en una de las pedanías del municipio con más habitantes censados y con mayor población flotante de la localidad.

Es necesario que el actual médico de familia que pasa consulta en este centro aumente su jornada laboral, con el fin de poder atender a más pacientes cada día. Para reforzar esta petición, el Ayuntamiento de Águilas debe realizar una campaña de concienciación para que los vecinos que residen en la zona se empadronen en la pedanía aguileña, o bien soliciten su cartilla de desplazados.

Por todo lo expuesto, los grupos municipales en el Ayuntamiento de Águilas presentan para su estudio, debate y aprobación la siguiente **MOCIÓN**:

1. **Instar a la Consejería de Salud del Gobierno de la Región de Murcia a que, a la mayor brevedad posible, acometa la reforma integral que necesita el centro de salud Águilas Sur.**
2. **Que el Ayuntamiento de Águilas realice las obras necesarias que en la actualidad precisa con urgencia el consultorio médico de Calabardina, tanto en el propio edificio como en los accesos al mismo.**
3. **Instar a la Consejería de Salud a aumentar la jornada del médico de familia del consultorio médico de Calabardina.**
4. **Que el Ayuntamiento de Águilas realice una campaña para que los vecinos que residen en la pedanía aguileña de Calabardina y no estén censados se den de alta en el padrón municipal.»**

Tras un cambio de impresiones, se somete a votación la anterior moción, siendo aprobada por unanimidad de los señores asistentes, que son diecinueve de los veintiún miembros legales de la Corporación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49 y 55 del Reglamento Orgánico del Ayuntamiento de Águilas; por lo que, en consecuencia,

### SE ACUERDA:

**PRIMERO.-** Instar a la Consejería de Salud del Gobierno de la Región de Murcia a que, a la mayor brevedad posible, acometa la reforma integral que necesita el centro de salud Águilas Sur.

**SEGUNDO.-** Que el Ayuntamiento de Águilas realice las obras necesarias que en la actualidad precisa con urgencia el consultorio médico de Calabardina, tanto en el propio edificio como en los accesos al mismo.

**TERCERO.-** Instar a la Consejería de Salud a aumentar la jornada del médico de familia del consultorio médico de Calabardina.

**CUARTO.-** Que el Ayuntamiento de Águilas realice una campaña para que los vecinos que residen en la pedanía aguileña de Calabardina y no estén censados se den de alta en el padrón municipal.

Una vez finalizada la votación, interviene la señora Alcaldesa-Presidenta, doña **María del Carmen Moreno Pérez**, en los siguientes términos:

*«Anunciarles que esta tarde ha ido un técnico municipal al centro de salud de Calabardina para ver qué obras son necesarias para mejorar esta instalación, y bueno, pronto, cuando tenga las obras que son necesarias para mejorarlo, se irán haciendo poco a poco.»*





**14. APROBACIÓN DE LA MOCIÓN CONJUNTA DE TODOS LOS GRUPOS POLÍTICOS MUNICIPALES SOBRE DOTACIÓN PRESUPUESTARIA PARA MATERIAL EDUCATIVO Y SOMBRAS EN PISTAS POLIDEPORTIVAS EN CENTROS EDUCATIVOS DE LA LOCALIDAD.**

Se da cuenta por el señor Secretario General de que, en relación a esta moción, que inicialmente era de doña Nuria María Almagro Rodríguez, concejala de VOX y portavoz del Grupo Mixto, dictaminada favorablemente por mayoría simple de los vocales asistentes a la Comisión Municipal Informativa de Asuntos Generales, en sesión ordinaria celebrada el pasado día 24 de mayo, se ha presentado una de forma conjunta por todos los Grupos Políticos Municipales, de fecha 30 de mayo de 2022 y n.º de registro de entrada 2022-E-RE-4002, sobre dotación presupuestaria para material educativo y sombras en pistas polideportivas en centros educativos de la localidad, y que es del siguiente tenor:

«Los abajo firmantes, portavoz y concejalas de los Grupos Municipales Socialista, Popular y Mixto, elevan al Pleno ordinario de mayo, para su estudio, debate y aprobación, si procede, la siguiente **MOCIÓN** sobre **DOTACIÓN PRESUPUESTARIA PARA MATERIAL EDUCATIVO Y SOMBRAS EN PISTAS POLIDEPORTIVAS EN CENTROS EDUCATIVOS DE LA LOCALIDAD**:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Desde el Ayuntamiento se han ido instalando sombras y porches en los diferentes colegios de nuestra localidad, asumiendo competencias impropias en la realización de dichas infraestructuras, debido a la necesidad de paliar los efectos de las altas temperaturas que se alcanzan durante varios meses del año y dar solución a alumnos y docentes para que puedan hacer uso de patios y zonas deportivas en el exterior.

No obstante, ante el incremento en los centros de actividades al aire libre, así como para la práctica deportiva, con programas tan punteros como “Escuelas Activas” o “Aire limpio” y otros que implican el uso de espacios fuera del aula, se viene planteando la necesidad de ir instalando sombras en las pistas polideportivas de nuestros colegios.

Así mismo, por un lado, se tiene conocimiento de determinadas necesidades de los colegios de nuestra localidad en relación a la dotación de materiales educativos para las actividades de psicomotricidad, educación física y rincones de Educación Infantil, además de materiales manipulativos diversos que permitan una enseñanza activa, eminentemente práctica y manipulativa; y, por otro, la dotación de la partida presupuestaria que para tal fin se asigna a los Centros Educativos por parte de la Consejería de Educación resulta insuficiente.

Por todo lo expuesto, los grupos municipales en el Ayuntamiento de Águilas presentan para su estudio, debate y aprobación la siguiente **MOCIÓN**:

- 1. Que se proceda a instar a la Consejería de Educación a incrementar la partida presupuestaria que se asigna a los Centros Educativos de Águilas para adquisición de materiales educativos de aula, de psicomotricidad, educación física... y otras actividades necesarias relacionadas.**
- 2. Que se realice un estudio presupuestario de las necesidades para cubrir con sombra al menos una pista deportiva en cada colegio y elaborar un plan plurianual para la instalación sucesiva de dichas cubiertas de sombra.»**

Tras un cambio de impresiones, se somete a votación la anterior moción, siendo aprobada por unanimidad de los señores asistentes, que son diecinueve de los veintiún miembros legales de la Corporación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49 y 55 del Reglamento Orgánico del Ayuntamiento de Águilas; por lo que, en consecuencia,





**SE ACUERDA:**

**PRIMERO.-** Instar a la Consejería de Educación a incrementar la partida presupuestaria que se asigna a los centros educativos de Águilas para adquisición de materiales educativos de aula, de psicomotricidad, educación física... y otras actividades necesarias relacionadas.

**SEGUNDO.-** Que se realice un estudio presupuestario de las necesidades para cubrir con sombra al menos una pista deportiva en cada colegio y elaborar un plan plurianual para la instalación sucesiva de dichas cubiertas de sombra.

**15. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA MOCIÓN DEL GRUPO MUNICIPAL POPULAR SOBRE LA RETIRADA DEL PLAN HIDROLÓGICO DE LA CUENCA DEL TAJO.**

Antes de iniciarse la deliberación de este asunto, la señora Alcaldesa-Presidenta, doña María del Carmen Moreno Pérez, anuncia que se ha presentado una enmienda a la totalidad a esta moción por don Juan Andrés Torres Escarabajal, concejal del Grupo Municipal Socialista; por lo que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 61 del Reglamento Orgánico del Ayuntamiento de Águilas, se va a pasar en primer lugar a la lectura de la enmienda a la totalidad y a su votación.

Si se aprueba la enmienda, decaerá la moción de don Francisco Navarro Méndez, concejal del Grupo Municipal Popular, y, en caso contrario, se pasará a su debate.

Seguidamente, don Juan Andrés Torres Escarabajal, concejal del Grupo Municipal Socialista, da lectura a la enmienda a la totalidad presentada con fecha 30 de mayo de 2022 y número de registro de entrada 2022-E-RE-3984 a la moción de don Francisco Navarro Méndez, concejal del Grupo Municipal Popular, sobre retirada del Plan Hidrológico de la Cuenca del Tajo, en los siguientes términos:

«Proponemos al Pleno del Ayuntamiento de Águilas la adopción del siguiente **ACUERDO**:

Primero.- Instar al Gobierno de España a garantizar los recursos hídricos necesarios tanto para el abastecimiento humano como para el uso agrícola, ganadero e industrial.

Segundo.- Instar al Gobierno de España a que aumente la seguridad y estabilidad en el aporte hídrico de nuestros territorios y se reduzca nuestra exposición y vulnerabilidad al cambio climático, para evitar una penalización injusta a la economía del sureste español y a los habitantes de sus municipios basada únicamente en nuestra ubicación geográfica y en las condiciones hidrológicas inherentes a nuestro territorio.

Tercero.- Instar al Gobierno de la Región de Murcia y a los partidos políticos a no instrumentalizar el problema del agua para intereses partidistas.

Cuarto.- Instar al presidente regional a convocar de manera urgente el Pacto del Agua como foro para el diálogo, la búsqueda de consensos y a mantener abierta la negociación hasta encontrar una solución satisfactoria para todos los territorios.»

(En estos momentos se incorpora a la sesión doña Rosa María Soler Méndez).

Acto seguido, se producen las siguientes intervenciones en el primer turno de palabra:

Don **Francisco Navarro Méndez**, viceportavoz del Grupo Municipal Popular:

«Buenas tardes.

*En primer lugar, me gustaría que se me aclarase un poco por parte de Secretaría, porque desde este*





*Grupo consideramos que hay que cumplir con el Reglamento que rige el Ayuntamiento, porque la enmienda a la totalidad nada tiene que ver con la moción inicial que presenta el Partido Popular, nada.*

*Si yo a usted le pregunto por una cosa de Marina de Cope, usted en este caso me quiere contestar por una cosa de Los Arejos, que también será necesaria, pero, al final, ustedes, que pueden hacerlo, hasta cierto punto, porque cuentan con una mayoría importante, aprobarán lo que ustedes quieran; pero su moción al final es una cortina de humo, una declaración de intenciones, que nada tiene que ver con la propuesta inicial que ha hecho el Partido Popular.*

*No sabemos si esto se puede hacer así o no se puede hacer así, pero consideramos que nos parece una forma un poco de abusar de su mayoría, pues al final hablan de lo que ustedes quieran y desvían totalmente la atención de las cosas que les interesan.»*

El señor Secretario General, don **Jesús López López**, informa lo siguiente:

*«Sí que es cierto que las enmiendas parciales o a la totalidad, como bien ha dicho en su escrito, tienen que guardar relación con el asunto. No podemos hacer, por ejemplo, una moción sobre el tren y después hacer una enmienda sobre cultura, pero el problema está en determinar si guarda relación o no; esto es un concepto de quien tiene que decidirlo.*

*Como no es un concepto jurídico —estamos hablando de agua—, no sé si tendrá que ver, pero no es un concepto jurídico. Quien tiene que determinarlo si guarda relación es el Pleno, porque son motivos políticos más que jurídicos. Si fueran motivos jurídicos, podríamos entrar a debatirlos, tanto por la Secretaría como incluso por la Intervención si fuera un tema económico, pero quien dice si tiene relación una cosa con otra, cuando son cosas muy diferentes, agricultura con Renfe o el día de la gamba roja con el día de la agricultura, es el Pleno.*

*Yo no sé, no podría determinar, si tiene relación o no una cosa con la otra; son cosas del agua. Cuando no son temas jurídicos, quien tiene que determinar esa relación es el Pleno, que son asuntos políticos más que jurídicos. Sobre si se puede emitir un informe jurídico sobre si tienen relación estas dos cosas, yo he estado viendo las mociones y llevan cierta relación. Tampoco es que sea exactamente una enmienda que has cambiado una coma, pero cierta relación sí que tienen; no es una cosa totalmente dispar, que es el ejemplo que te he puesto.*

*De todas formas, es un tema estrictamente político y tenéis que determinarlo aquí en el Pleno si tiene relación o no, hablando entre vosotros. Para eso está ese debate en Pleno, es una potestad que tenéis los veintidós concejales. Además, no solo entre vosotros, los dos los grupos que estáis ahora mismo en discordia con este asunto, sino con otros grupos, que hay terceros que también pueden mostrar su opinión.»*

Continúa don **Francisco Navarro Méndez**:

*«Desde nuestro grupo consideramos que no hay relación ninguna. La propuesta que viene ordenada en el orden del día, a instancia de una moción que presenta el Grupo Municipal Popular, es clara, y así dice en su título y en la parte resolutive. Es que hablamos de la retirada del Plan Hidrológico de la Cuenca del Tajo; en ningún momento, en la moción o en la enmienda, mejor dicho, que presenta el Grupo Municipal Socialista hace referencia a esto.*

*Que usted quiere debatirla como una moción, al final pues sí, es otra moción totalmente distinta, nada tiene que ver, pero no tengo miedo ninguno de entrar en el debate de este asunto.»*

El señor Secretario General, don **Jesús López López**, informa lo siguiente:

*«Si me permite, señora Alcaldesa. Hay otra solución que puede ser más correcta democráticamente ante la duda que pueda surgir sobre eso: es tratar los dos asuntos como asuntos independientes, y ya está solucionado el problema. Ellos presentan su moción, se discute su moción y después la otra.*

*Es una solución, si están de acuerdo las partes, para votarla independiente; si no están de acuerdo, hay que determinar si tienen relación o no, porque sí que lo otro es una enmienda que no se ha presentado igual que como una moción. Una solución puede ser hacerlas independientes, si hay acuerdo unánime de las partes.»*





Continúa don **Francisco Navarro Méndez**:

*«No consideramos el debatirla como una moción, porque al final tampoco se han cumplido plazos, ni han pasado por comisiones informativas, ni por trámite de urgencia, que hubiera sido la última opción que nos hubiese quedado.»*

*Si desde la Alcaldía y de Secretaría lo consideran oportuno, nosotros retiramos la moción.»*

La señora Alcaldesa-Presidenta, doña **María del Carmen Moreno Pérez**, señala lo siguiente:

*«Queda retirada; no se procede a la votación.»*

Don **Francisco Navarro Méndez** concluye en los siguientes términos:

*«Que sí que deberíamos de ser un poco escrupulosos con este asunto, porque, como decía el Secretario antes, si yo a usted le pido una cosa sobre las gambas y usted me habla sobre los tomates, están las dos buenas, pero no tienen nada que ver, y en este caso es lo mismo.»*

*Entonces, si vamos a abrir esta puerta, deberíamos de ser un poco cuidadosos; al final, estamos en una institución que representamos a todos los águileños, y debemos ser coherentes con el trabajo que realizamos.»*

La señora Alcaldesa-Presidenta, doña **María del Carmen Moreno Pérez**, responde lo siguiente:

*«Señor Navarro, su moción era sobre el agua y la enmienda a la totalidad ni es sobre el ferrocarril ni sobre carreteras ni sobre la gamba roja, es sobre el agua; su moción es sobre el agua y la enmienda a la totalidad es sobre el agua, pero, como queda retirada, ya no hace falta debatir ni votar.»*

Tras las anteriores intervenciones, don Francisco Navarro Méndez, viceportavoz del Grupo Municipal Popular, retira la moción.

**16. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA MOCIÓN DEL GRUPO MUNICIPAL SOCIALISTA SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL CONSORCIO DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y SALVAMENTO DE LA REGIÓN DE MURCIA.**

La señora Alcaldesa-Presidenta, doña **María del Carmen Moreno Pérez**, hace constar que había dos mociones, la del Grupo Municipal Socialista y la del Grupo Mixto-Ciudadanos, y finalmente se redactó una moción conjunta por todos los Grupos, y se ha firmado por todos, que es la que va a pasar a votación.

A continuación, se da lectura por el señor Secretario General a la moción presentada de forma conjunta por todos los Grupos Políticos Municipales, de fecha 31 de mayo de 2022 y n.º de registro de entrada 2022-E-RE-4048, que se deriva de las mociones presentadas por don Tomás Consentino López, portavoz del Grupo Municipal Socialista, y doña Donosa Bustamante Sánchez, concejala de Ciudadanos-Partido de la Ciudadanía y viceportavoz del Grupo Mixto (incluida en el punto número 19 del orden del día), dictaminadas favorablemente por mayoría de los vocales asistentes a la Comisión Municipal Informativa de Asuntos Generales, en sesión ordinaria celebrada el pasado día 24 de mayo, y que dice así:

*«Los abajo firmantes, portavoces y concejales de los Grupos Municipales Socialista, Popular y*





Mixto, elevan al Pleno ordinario del mes de mayo la siguiente moción, para su debate y aprobación, si procede:

El Consorcio de Extinción de Incendios y Salvamento de la Región de Murcia lleva prestando servicio desde 1992. Durante estas tres décadas, el CEIS ha experimentado un crecimiento de personal y de parques, en su día, en consonancia al crecimiento de la población de los municipios consorciados. El objetivo no era otro que reducir los tiempos de respuesta inferiores a 20 minutos desde cualquier núcleo de población, y con un número de efectivos mínimo para llevar a cabo esta labor cumpliendo unos mínimos que garantizaran la seguridad de las víctimas y los propios bomberos.

Muy lejos de conseguir esos objetivos marcados, actualmente el CEIS se encuentra en el peor momento de sus 30 años de historia. Las cifras operativas actuales son como las de hace 10 años, con parques de bomberos cerrados, servicios anexos inoperativos o externalizados y sin ningún tipo de estructura operativa capaz de acometer emergencias de mediana envergadura de manera organizada.

El servicio deficitario que se está ofreciendo se acentúa por la falta de legislación específica en materia de extinción de incendios e incumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales. En nueve de los catorce parques de la región hay tres efectivos por turno; Águilas es uno de ellos, hay tres efectivos cuando las necesidades requieren cinco efectivos por turno según la ratio efectivos/población.

Por todo lo anteriormente expuesto, solicitamos la adopción del siguiente acuerdo:

Que el Ayuntamiento de Águilas inste al Gobierno regional a:

1.- Cumplir su compromiso asumido para salvaguardar la seguridad de los ciudadanos, desarrollando un plan de acción que garantice el servicio público de extinción de incendios en todos los municipios de la Región de Murcia, con un tiempo máximo de respuesta de veinte minutos, como quedó establecido hace treinta años.

2.- Que se cumpla a la mayor brevedad el compromiso asumido por el consejero de Transparencia, Seguridad y Emergencias de convocar una oferta de empleo público de 70 plazas de bomberos para primeros del año 2022.

3.- Que se constituya, en caso de no llegar a un acuerdo a corto plazo con los representantes sindicales, un comité de crisis formado por:

- Gobierno regional.
- Ayuntamientos que forman parte de la Comisión Permanente (Los Alcázares, Caravaca, Cieza, Lorca, Yecla y Molina del Segura).
- Representantes sindicales de los bomberos, para buscar soluciones desde el consenso de forma urgente.

4.- Que de forma diaria desde la gerencia del CEIS se pase información de la dotación con la que cuenta su parque de bomberos de referencia.

5.- Que de forma urgente dé información sobre la actualización de la cuota que tiene que abonar cada ayuntamiento al CEIS.

6.- Que cumpla con la financiación suficiente para tener un servicio de plenas garantías para sus trabajadores, eximiendo a los ayuntamientos de menos de 20.000 habitantes, que así lo soliciten, de pagar la cuota del CEIS, debido a que esta es una competencia de la Comunidad Autónoma según establece la Ley reguladora de Bases del Régimen Local (Ley 7/85).»

Tras un cambio de impresiones, se somete a votación la anterior moción, siendo aprobada por unanimidad de los señores asistentes, que son veinte de los veintiún miembros legales de la Corporación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49 y 55 del Reglamento Orgánico del





Ayuntamiento de Águilas; por lo que, en consecuencia,

**SE ACUERDA:**

Instar al Gobierno regional a:

1.- Cumplir su compromiso asumido para salvaguardar la seguridad de los ciudadanos, desarrollando un plan de acción que garantice el servicio público de extinción de incendios en todos los municipios de la Región de Murcia, con un tiempo máximo de respuesta de veinte minutos, como quedó establecido hace treinta años.

2.- Que se cumpla a la mayor brevedad el compromiso asumido por el consejero de Transparencia, Seguridad y Emergencias de convocar una oferta de empleo público de 70 plazas de bomberos para primeros del año 2022.

3.- Que se constituya, en caso de no llegar a un acuerdo a corto plazo con los representantes sindicales, un comité de crisis formado por:

- Gobierno regional.
- Ayuntamientos que forman parte de la Comisión Permanente (Los Alcázares, Caravaca, Cieza, Lorca, Yecla y Molina del Segura).
- Representantes sindicales de los bomberos, para buscar soluciones desde el consenso de forma urgente.

4.- Que de forma diaria desde la gerencia del CEIS se pase información de la dotación con la que cuenta su parque de bomberos de referencia.

5.- Que de forma urgente dé información sobre la actualización de la cuota que tiene que abonar cada ayuntamiento al CEIS.

6.- Que cumpla con la financiación suficiente para tener un servicio de plenas garantías para sus trabajadores, eximiendo a los ayuntamientos de menos de 20.000 habitantes, que así lo soliciten, de pagar la cuota del CEIS, debido a que esta es una competencia de la Comunidad Autónoma según establece la Ley reguladora de Bases del Régimen Local (Ley 7/85).

Interviene la señora Alcaldesa-Presidenta, doña **María del Carmen Moreno Pérez**, en los siguientes términos:

*«Le deseamos lo mejor a la nueva gerente del Consorcio de Extinción de Incendios. Esperamos que se pueda resolver pronto la situación de los parques de bomberos de la Región de Murcia, y sobre todo nos preocupa, de cara al verano, el parque de bomberos de Águilas, que necesita una dotación mayor para afrontar el verano.»*

**17. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA MOCIÓN DEL GRUPO MUNICIPAL POPULAR PARA PONER EN MARCHA UN PLAN INTEGRAL DE LIMPIEZA, MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE LAS PLAYAS DE ÁGUILAS.**

Se da lectura por doña **Eva María Reverte Hernández**, portavoz del Grupo Municipal Popular, a la moción de fecha 19 de mayo de 2022 y n.º de registro de entrada 2022-E-RE-3723 que presenta ante el Pleno ordinario de mayo, para su estudio, debate y aprobación, si procede, para poner en marcha un plan integral de limpieza, mantenimiento y conservación de las playas de Águilas, dictaminada favorablemente por mayoría simple de los vocales asistentes a la Comisión





Municipal Informativa de Asuntos Generales, en sesión ordinaria celebrada el pasado día 24 de mayo, cuyo contenido se reproduce a continuación:

«El municipio de Águilas cuenta con 28 kilómetros de costa y 34 playas que se extiende a lo largo del litoral murciano, desde Los Cocedores, hasta La Galera, siendo uno de los rincones más bellos de la Región de Murcia. Unas playas reconocidas por la calidad de sus aguas, ubicaciones y variedad del paisaje.

La costa aguileña es, durante los 365 días del año, visitada y transitada por aguileños y foráneos, puesto que presumimos de ser una “ciudad turística”.

Es tarea de esta administración atraer viajeros, pero para ello debemos ofrecer la mayor calidad y servicios posibles, puesto que contamos con la mejor materia prima.

Desde unos años atrás venimos comprobando como la dejadez y la suciedad no solo se ha hecho patente en la limpieza de las calles de la localidad, sino que también ha dejado huella en las playas.

El Ayuntamiento de Águilas, con su alcaldesa al frente, no puede seguir escudándose en los temporales para, una temporada más, no tener las playas en buen estado cuando llega la Semana Santa.

Nos encontramos a mediados de mayo en el momento de la presentación de la moción y la imagen que estamos ofreciendo dista mucho de la que debe mostrar una ciudad como Águilas.

Por todo lo expuesto, el Grupo Municipal Popular en el Ayuntamiento de Águilas presenta para su estudio, debate y aprobación, si procede, la siguiente **MOCIÓN**:

### **Que el Ayuntamiento de Águilas en pleno acuerde:**

**1. Que la titular de la Concejalía de Limpieza, como responsable del contrato de la limpieza municipal (basura, limpieza y playas), vele por el cumplimiento estricto de las cláusulas del contrato y, por tanto, exija que se limpien las playas del municipio durante el periodo estipulado y con la frecuencia que recoge el documento contractual.**

**2. Que dicha Concejalía de Limpieza, en virtud de su responsabilidad sobre ese contrato, exija la limpieza de playas no solo en temporada alta, sino también en temporada baja, tal y como consta en la propuesta de la empresa adjudicataria del servicio.**

**3. Que la Concejalía de Limpieza tenga activo un plan de conservación de emergencia para que, en caso de temporales y fenómenos meteorológicos adversos, se actúe con más rapidez y se recupere su estado con mayor diligencia.»**

Acto seguido, se producen las siguientes intervenciones en el primer turno de palabra:

Doña **Eva María Reverte Hernández**, portavoz del Grupo Municipal Popular:

*«Buenas noches. Me imagino que me contesta la señora Fernández, como responsable del servicio. Vale, pero me gustaría dirigirme a la persona que me vaya a contestar.»*

La señora Alcaldesa-Presidenta, doña **María del Carmen Moreno Pérez**, comunica a doña Eva María Reverte Hernández que le va a contestar el señor delegado de Turismo.

Continúa doña **Eva María Reverte Hernández**:

*«Pues, me redirijo al señor Navarro, a pesar de que hay una responsable, en este caso de la limpieza de playas, como es la señora Fernández, y una máxima responsable, como es la Alcaldesa de nuestra*





localidad.

*Esta situación a la que nos vamos a enfrentar y nos estamos enfrentando durante estos días no es nueva. Ya el año pasado, durante el mes de marzo, cuando llegó la Semana Santa y veíamos que no se estaba dando el servicio oportuno a los ciudadanos con todas las medidas de seguridad e higiene que requerían nuestras playas, también presentamos diferentes ruegos y escritos al Ayuntamiento, porque creemos que las playas han de estar limpias y preparadas para su uso durante todo el año.*

*Es normal que durante todo el año no se limpien con la misma frecuencia, pero el año pasado ya nos veíamos metidos en el verano y las playas no invitaban precisamente a ser visitadas. Precisamente, el año pasado el señor Navarro nos decía en el mes de junio que se había solicitado a la Demarcación de Costas que se efectuasen actuaciones para mejorar las playas de la localidad, y así fue, porque nos metimos en el 25 de junio cuando comenzaron esas actuaciones. Pensábamos que no era el momento de realizar esas obras para la mejora de las playas, porque esas cosas había que tenerlas previstas antes, porque llovió bastante antes.*

*Cuando llega el verano, las playas deben estar acondicionadas. Si llueve, nadie lo va a prever, pero, evidentemente, si las playas ya están preparadas con todos los servicios en condiciones óptimas, será mucho más fácil si llega ese temporal y, al final, salir adelante y reparar los daños que se hayan sufrido. Está claro que no se pueden dejar todas las tareas de mejora para el último momento y cerrar las playas a última hora, y ya cuando se ha iniciado el verano, porque al final suele pasar eso: que nos pilla el toro.*

*El equipo de Gobierno no tenía el año pasado la localidad preparada para el verano, y este año tampoco la tiene, porque vemos que existe una falta de planificación y también una dejadez, porque parece ser que no se visitan las zonas.*

*Podríamos hablar también del mantenimiento de instalaciones tan importantes para nuestra localidad como fueron los canales de nado. Es importante crear cosas nuevas, es importante que haya dotaciones nuevas, y celebramos esos canales de nado, pero, si al final durante el resto del año no se mantienen, no están en condiciones óptimas, puede venir un temporal y llevarse la boyas o las balizas; pero, evidentemente, hay que estar preparados para salir a reparar esas cosas.*

*Ustedes son responsables, y, como digo, la Alcaldesa es la responsable máxima del contrato de limpieza municipal, y debe velar siempre por el cumplimiento estricto, como decimos en nuestra moción, de ese contrato y de la empresa adjudicataria del servicio.*

*Hay que exigir la limpieza de las playas, y no solo en la temporada alta, sino también durante el resto del año, porque son muchas las personas que durante todo el año van a la playa. Evidentemente, cuando llega la temporada estival, ya no solo aguileños, sino también los visitantes se acercan a nuestra localidad.*

*Lo que no es normal es que, por ejemplo, muchos chiringuitos hayan abierto ya, y las playas no tengan servicios o se encuentren en mal estado. Los lavapiés vemos que ni siquiera estaban instalados; y, aparte de eso, habría que decir que hacen falta en muchas más playas, en playas que son urbanas, como, por poner un ejemplo, la playa de los Cocedores del Hornillo, porque podríamos decir o utilizar la expresión que en los últimos años se ha puesto más de moda, y es una playa a la que cada vez van más personas y deberíamos también intentar mejorar esos servicios.*

*En definitiva, lo que nosotros proponemos con esta moción es que se haga ese plan integral, que ustedes voten a favor de hacerlo, y trabajar para que esto se consiga durante todo el año.»*

**Don Ginés Desiderio Navarro Aragonese**, concejal del Grupo Municipal Socialista y del equipo de Gobierno y delegado de Turismo:

*«Buenas tardes, señora Alcaldesa, señor Secretario, señor Interventor, señora Reverte, resto de compañeros y compañeras concejales; buenas noches también a todas las personas que nos siguen a través de redes sociales.*

*Una cosa que me deja bastante sorprendido es que el Partido Popular parece vivir en una realidad paralela que se inventan ustedes contra cualquier evidencia. No sé si saben ustedes que hemos sufrido el*





mayor temporal de los últimos 50 años —el último fue en 1973, ni siquiera fue tan fuerte como este—, y nos pilló justo a principios de Semana Santa con las playas con una preparación básica de papeleras, de entoldados de zonas de sombra, con una preparación bastante básica para la Semana Santa, teniendo en cuenta que todavía no es temporada de baños.

Todo lo que había instalado se lo llevó el temporal, absolutamente todo, salvo las zonas de sombra, porque pesan demasiado y no pudo el oleaje con ellas. El temporal que hemos sufrido ha obligado a que se cambie toda la planificación, absolutamente toda —una planificación que existe, y que no solo soy consciente de que existe, sino que la trabajamos conjuntamente con mi compañera, con la responsable de limpieza urbana—; ha llevado a tener que redirigir todos los esfuerzos de todos los servicios de limpieza, y de muchos más servicios municipales, a solucionar de la mejor manera posible todos los efectos negativos del temporal.

Dentro de esos efectos negativos, nos encontramos que algunas playas se quedaron sin ningún tipo de arena, ninguna, cero, algunas siguen estando sin arena; pero es que, en cuanto pasó el temporal del pasado año y pasó este, se le solicitó a Costas que lo hicieran, y ellos lo hicieron dentro de su contratación cuando lo hicieron, a pesar de que se les pidió prisa para que ejecutaran las obras, igual que este año se les ha pedido prisa; y, bueno, estamos a finales de mayo, último día de mayo, hicieron unas pequeñas actuaciones, pero no han continuado.

He dicho que algunas playas se quedaron sin arena. Tengo que decir también que en otras playas se produjeron desplazamientos masivos de arena de un punto de la playa a otro; en otras playas hubo aportes excesivos de arena. Y estoy hablando de que, a efectos prácticos, y esto no es una frase mía, el temporal de primeros de abril de este año cambió toda la fachada costera de Águilas, absolutamente toda la fachada costera de Águilas, salvo en las zonas de roca, y eso, obviamente, para poderlo solucionar en el poquito tiempo que teníamos para la Semana Santa fue muy complicado.

Yo tengo que reconocer el grandísimo esfuerzo que ha hecho el personal de la empresa concesionaria del servicio y mi compañera Isabel, al frente de ellos, para que al menos algunas playas estuvieran con unos servicios mínimos, para que las personas que pudieron bañarse en Semana Santa se pudieran bañar sin demasiados problemas, pero hay que tener en cuenta que fue una catástrofe.

Yo sé, y lo entiendo, que dentro del juego político está el aumentar la incapacidad o la supuesta incapacidad, de unos oponentes políticos en este caso, a la hora de gestionar algunos de los servicios que se tienen que dar, pero en este caso no fue el caso.

Voy a enumerar rápidamente los trabajos que se hicieron desde el temporal y que se siguen haciendo todavía a la espera de que Costas haga su parte, porque tiene que hacerla. Lo primero que se hizo fue, como siempre, retirar barro y piedras de las zonas afectadas para mejorar la circulación, porque el mar invadió la tierra. Segundo: mejorar los accesos a las playas para que los equipos pudieran trabajar. Tercero: se retiraron los residuos de gran calibre agrupándolos en montículos —de ahí muchas de las fotografías que se veían en redes sociales—, para que se pudiese producir una retirada mecánica con medios semipesados.

A continuación, se continuó con la retirada manual de otros residuos, y además dando tiempo a que el barro y el agua se secasen. Una vez retirado eso manualmente, se dio paso a la maquinaria especializada, para el cribado de arena y la segunda retirada manual.

Todo eso ha llevado un montón de semanas de muy arduo trabajo, en el que vuelvo a decir que hay que agradecer la implicación del personal del servicio limpieza y del resto de servicios municipales, que han estado trabajando para que las playas a día de hoy estén casi preparadas para la temporada estival, que comienza en cinco playas de nuestro municipio ahora en junio y el resto en julio.»

En el segundo turno de palabra, se producen las siguientes intervenciones:

**Doña Eva María Reverte Hernández:**

«Creo que con su intervención lo único que ha hecho ha sido usted darme la razón, y darme la razón en el tercer punto que solicitamos de nuestra moción cuando decimos que la concejalía tenga activo un plan de conservación de emergencia para que, en caso de temporal y fenómenos meteorológicos adversos, se





*actúe con más rapidez y se recupere su estado lo antes posible o con mayor diligencia. Entiendo que va a votar a favor de la moción, porque en su intervención lo único que ha hecho ha sido darme la razón. En el punto 1 y 2, lo que pido es que se cumpla escrupulosamente lo que hay contratado.*

*Mire, según el expediente 15/87 de 2017, al que hemos pedido acceso un montón de veces, la oferta de la empresa adjudicataria que actualmente tiene la contrata, y a la que hay que felicitar a los trabajadores, ¡por supuesto que sí!, porque el único que entra en juego político parece ser que es usted cuando intenta felicitar a los trabajadores como si yo no valorase su trabajo; lo valoro y mucho, lo que quiero es que los responsables superiores también se encarguen no solo de valorarlo, sino de que se lleve a cabo.*

*Digo que la empresa decía que, a efectos de la prestación del servicio de recogida de residuos urbanos, se distingue la misma temporalidad durante todo el año: temporada alta, junio a septiembre y Semana Santa, y temporada baja, de octubre a mayo. También hablaba de las zonas de limpieza durante la temporada alta y la baja en esas playas.*

*Durante la temporada alta, en el casco urbano, las calas, Calabardina y Marina de Cope, zona A, y la zona de Calabardina y Marina de Cope, zona B, todos los días de la semana. Durante la temporada baja, dos días a la semana el casco urbano, un día a la semana la zona de las calas, y también un día a la semana Calabardina y Marina de Cope, tanto la zona A como la zona B.*

*Dice usted que yo vivo en una realidad paralela, ¿verdad, señor Navarro? Mire usted, aunque a la señora Fernández no le gusten las fotos, se las he traído y más grandes. 28 de junio de 2021, 12:30 de la mañana, playa de Poniente, la foto dice mucho, ¿verdad? ¿Esto es una realidad paralela? Pues en el 22 vamos a seguir viviendo lo mismo, parece ser.»*

#### **Don Ginés Desiderio Navarro Aragonese:**

*«Mire, señora Reverte, no es usted la que vive en una realidad paralela, es su partido el que vive en una realidad paralela, en la que, cuanto peor, mejor. Lo que usted ha enseñado hoy no es ni más ni menos que maquinaria pesada. Teniendo en cuenta que soy corto de vista y veo mal, me cuesta trabajo, de hecho, pensaba que lo que había en primera línea era una persona que está acostada, y lo último que hay de fondo una maquinaria pesada del Ministerio trabajando.*

*Vuelvo a decirle que nosotros solicitamos al Ministerio que hiciera su trabajo, y el Ministerio lo hace en función de su planificación de contratación pública; igual que hace la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a la hora de arreglar el puerto de Águilas, en el que por fin han sacado un barco que llevaba seis años hundido, y donde todavía, si quiere le puedo enseñar fotografías —de hecho, mire usted, se la voy a enseñar— del estado de ayer tarde, no del 2021, de la escala real; eso sí es competencia de Puertos. Si quiere, se la paso por correo. Seguramente, cuando la señora directora estuvo no lo vio. No me he ido a la otra esquina, la que hay cerca de la pescadería, porque ya me daba hasta vergüenza cómo estaba.*

*Los planes de emergencia deben de ser lo suficientemente flexibles como para responder a cualquier incidencia que se plantee, a cualquier incidencia. Me consta que la empresa concesionaria tiene sus planes básicos, y, en función de cómo haya una incidencia, o haya una emergencia, o cualquier tipo de catástrofe, los modula, y los modula y muy bien. No dudo que su partido también le agradezca el trabajo —en ningún momento le he dicho que ustedes no lo hagan—. Yo sí se lo agradezco, y este equipo de Gobierno también.*

*Digo, respecto a lo del cumplimiento de las cláusulas, que, salvo excepciones provocadas por catástrofes, por lluvia excesivas y demás, la limpieza que hace el servicio se ajusta, en la medida de las circunstancias reales que están concurriendo, a los pliegos de condiciones que en su momento les dieron para conseguir esta licitación.*

*Yo entiendo que, sobre todo a ustedes, les siga doliendo que el Ayuntamiento de Águilas o las playas de Águilas, porque esto no es una tarea solo nuestra, sigan teniendo el mayor número de distinciones de toda la Región de Murcia, cosa de la que hay que agradecer no solamente al personal, sino también a las personas que nos visitan. Y me gustaría hacer una pequeña aclaración: no tenemos 34 playas, tenemos 36 según el censo oficial de playas de este Ayuntamiento.»*





Finalizadas las intervenciones, se somete a votación la anterior moción, siendo rechazada por mayoría absoluta de los señores asistentes, que son veinte de los veintiún miembros que legalmente integran la Corporación Municipal, con ocho votos a favor, de los seis concejales del Grupo Municipal Popular y de las dos concejales del Grupo Mixto; doce votos en contra, de los doce concejales presentes del Grupo Municipal Socialista, y ninguna abstención.

**18. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA MOCIÓN DE D.ª DONOSA BUSTAMANTE SÁNCHEZ, CONCEJALA DE CIUDADANOS-PARTIDO DE LA CIUDADANÍA Y VICEPORTAVOZ DEL GRUPO MIXTO, PARA AMPLIAR EL SERVICIO DEL TRANSPORTE PÚBLICO BÚHO-BUS CON DOTACIÓN DE LOS RECURSOS NECESARIOS.**

Se da lectura por doña **Donosa Bustamante Sánchez**, concejala de Ciudadanos-Partido de la Ciudadanía y viceportavoz del Grupo Mixto, a la moción que presenta con fecha 19 de mayo de 2022 y n.º de registro de entrada 2022-E-RE-3740, conforme a lo establecido en el Reglamento Orgánico Municipal, para su debate y votación ante el Pleno ordinario del mes de mayo del corriente, para ampliar el servicio del transporte público búho-bus con dotación de los recursos necesarios, dictaminada favorablemente por mayoría simple de los vocales asistentes a la Comisión Municipal Informativa de Asuntos Generales, en sesión ordinaria celebrada el pasado día 24 de mayo, y que dice así:

**«EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

En los últimos tiempos se han reducido muchas plazas de aparcamiento en el centro de la localidad debido, entre otros, a la incorporación del carril bici en el paseo de Parra y la peatonalización de la calle Conde de Aranda. A este hecho sumamos que, cada verano, la instalación de la feria ocupa la mitad del aparcamiento en el puerto.

**FUNDAMENTOS**

Después de dos años muy duros por la situación pandémica, la ciudadanía se está incorporando de nuevo, con cierta normalidad, a sus actividades cotidianas comerciales y de ocio que están redundando en la reactivación económica, si cabe, aún con más fuerza y ganas que con anterioridad a la crisis. Se observa que la afluencia de personas, tanto vecinos como visitantes, se ha incrementado en la zona céntrica de la localidad, anticipándose la época estival en Águilas al menos este año y en fines de semana.

Como consecuencia de las obras realizadas en el centro de la ciudad, se han reducido notablemente las zonas de aparcamiento, sin que por el Ayuntamiento se hayan habilitado otros espacios o servicios para suplir dichas carencias. Por ello, los ciudadanos se ven en la imposibilidad de utilizar sus vehículos en la mayor parte del casco urbano.

En los últimos tiempos, el horario de ocio comienza desde primeras horas de la tarde. Por tanto, se hace imprescindible la ampliación de la línea de búho-bus: incrementando el servicio en más días de la semana, mayor franja horaria, desde la tarde hasta la madrugada, así como prolongarlo durante más meses al año. Todo ello con la finalidad de prestar un servicio al ciudadano por ser una necesidad acuciante en la actualidad.

*Por lo anteriormente expuesto, Ciudadanos-Partido de la Ciudadanía presenta, para su debate y aprobación, el siguiente ACUERDO:*

- Prolongar el servicio de búho-bus a más meses del año, de acuerdo a las necesidades del momento, se amplíen los días de la semana y horarios del mismo (desde la tarde a altas horas de la madrugada). Previos los informes económicos oportunos, si fuera necesario, con el objetivo de cubrir de forma eficiente el servicio de transporte que necesita el municipio.
- Asimismo, dar publicidad del servicio y su cobertura con horarios físicos de bolsillo, publicidad con banners en la página web del Ayuntamiento y en el portal de Informajoven, publicidad por redes sociales, en el exterior de los autobuses urbanos y toda aquella que fuera necesaria.»





Acto seguido, se producen las siguientes intervenciones en el primer turno de palabra:

Doña **Donosa Bustamante Sánchez**, concejala de Ciudadanos-Partido de la Ciudadanía y viceportavoz del Grupo Mixto:

*«Vamos a ver, la moción es clara, ustedes al día siguiente de presentar la misma ya comunicaron, y así lo acordaron con la empresa responsable, que iba a comenzar el servicio de búho-bus, que ya comenzó el sábado pasado. Yo por redes sociales les felicité y me alegro.*

*Pero, además de haber comenzado ya con esta antelación el prestar el servicio los sábados y de madrugada, que en realidad el servicio que ofrece el búho-bus es el traslado de la discoteca 'Tuareg' al centro del pueblo y también a las pedanías de Calarreona y de Calabardina, nosotros entendemos que, puesto que se ha potenciado de alguna manera, la gente sale más lo que es el tardeo, ese servicio debe de prestarse a los jóvenes no solamente en horario de noche, sino también en horario de tarde, porque, cuando la gente viene aquí, no solamente los ciudadanos de Águilas, sino la gente de fuera que viene los viernes, que también los viernes hay tardeo, y esa es ya una realidad, y los sábados, la gente necesita trasladarse de un pub a otro, del restaurante al pub, y entendemos que se hace necesario que durante los fines de semana, como mínimo viernes y sábado, y a partir de las 5 o de las 6, de la hora que se vea o se considere, que para eso estará el concejal responsable, evidentemente, ampliar ese horario para que la gente pueda trasladarse.*

*Lo que no tiene sentido es que se peatonalice el centro de Águilas, que se carezca de plazas de aparcamiento, y ahora que llega el verano la gente venga aquí, venga a la playa, venga a comer y venga a pasar una tarde y no pueda moverse por la localidad.*

*Por eso es por lo que entendemos que esta moción deberían de aprobarla. Al igual que corrieron tanto, en un solo día, para que comenzase el servicio al día siguiente, que, vuelvo a insistir, yo me alegro, porque esa es la finalidad, mi finalidad no es conservar mi poltrona, ni muchísimo menos, es desde el tiempo que esté aquí intentar que se mejoren los servicios, entiendo que es un servicio para todo el mundo, pero sobre todo los más jóvenes lo necesitan.*

*Nada más y muchas gracias.»*

Don **Antonio Landáburu Clares**, concejal del Grupo Municipal Popular:

*«Buenas noches de nuevo a todos.*

*Bien es cierto que el Ayuntamiento de Águilas debe trabajar para día a día seguir mejorando ese servicio que le prestamos a los jóvenes, y, por qué no, con el servicio de búho-bus.*

*Creo que no sería un grave problema para el equipo de Gobierno, antes de votar que no a una moción, cualquier moción que presente cualquier concejal de la oposición, valorar y estudiar la posibilidad de alargar este servicio de búho-bus, o bien adaptarlo a todas las situaciones que pueden acontecer, porque cada vez que un joven coge el coche cuando ha bebido de fiesta es un riesgo y es un riesgo al que cada día hay que evitar, hay que evitar esas situaciones de que los jóvenes cojan el coche, y para eso estamos nosotros aquí, no solamente para concienciarlos de que no lo hagan, que yo creo que es un mensaje que cada vez ha calado más en la sociedad y cada vez hay menos jóvenes que utilizan su transporte después de haberse tomado una copa o también aquellas personas que viven un poquito más lejos.*

*La concejala del Grupo Mixto hablaba del tardeo. Por eso les digo, señores concejales del equipo de Gobierno, que estudien la posibilidad de adaptarlo a otras circunstancias. El búho-bus en Águilas es un servicio que siempre se ha utilizado y que los jóvenes con asiduidad hemos ido utilizando. Entonces, no vemos por qué no se puede utilizar también para otros servicios.*

*Y, bueno, de esta manera seguir trabajando el Ayuntamiento de Águilas para solucionar —esta creo que es una asignatura pendiente del Ayuntamiento— el compromiso con la juventud, para intentar que los jóvenes día a día tengamos más opciones y que podamos en este caso evitar coger el coche, poder disfrutar de fiesta, hacerlo con responsabilidad y utilizar el búho-bus para desplazarnos por nuestro municipio.*





*Nada más y muchas gracias.»*

Don **Ginés Desiderio Navarro Aragoneses**, concejal del Grupo Municipal Socialista y del equipo de Gobierno y delegado de Turismo:

*«Buenas noches de nuevo, señora Alcaldesa, señor Secretario, señor Interventor, compañeros concejales, compañeros y compañeras.*

*Bueno, nos vamos a sumar a esta moción, pero antes nos gustaría aclarar una sola cosa; es decir, vamos a votar que sí. Señora Bustamante, cuando usted presentó su moción, los trabajadores de la empresa ya llevaban trabajando en la puesta en marcha del búho-bus para ese fin de semana.*

*Normalmente, el búho-bus suele empezar a funcionar, si no se abre la zona de ocio que hay en la circunvalación, más tarde, pero este año, al adelantarse la apertura de esta zona de ocio, se ha adecuado precisamente la puesta en marcha a esa apertura.*

*Agradezco de verdad que usted se haya preocupado por que se ponga en marcha, pero es una cosa que ya llevaba la empresa y que además lo tiene a gala hacerlo, salvo en las peores circunstancias de la pandemia, todos los veranos.*

*Dicho esto, simplemente anunciarles que, efectivamente, vamos a votar a favor de esta moción.»*

En el segundo turno de palabra, se producen las siguientes intervenciones:

**Doña Donosa Bustamante Sánchez:**

*«Con su permiso, señora Alcaldesa.*

*Lo único que me queda es agradecer que aprueben esta moción, porque, como usted bien ha dicho, es necesario dotar a los ciudadanos y también al turismo de un servicio municipal de transporte, y, sobre todo, en la situación que tiene Águilas y el futuro que parece que nos viene encima, que tenga un servicio de transporte público acorde a las necesidades.*

*Muchísimas gracias.»*

**Don Antonio Landáburu Clares:**

*«Hacer ese inciso, decir que me sorprende gratamente que el Grupo Municipal Socialista vote a favor de una moción de la oposición, ya sea de las compañeras del Grupo Mixto o del Grupo Municipal Popular. Aun así, se lo agradezco, señor Navarro, y sobre todo porque creo que, trabajando en el búho-bus y que este servicio se amplíe los 365 días del año o cuando sea necesario, según los estudios que se puedan hacer desde este Ayuntamiento, daremos un paso bastante grande en mejorar la calidad de vida de los jóvenes, y así también su seguridad cuando nosotros salimos de fiesta.*

*Así que muchas gracias.»*

**Don Ginés Desiderio Navarro Aragoneses:**

*«Señora Donosa, vuelvo a reiterarle el agradecimiento por presentar esta moción.*

*Señor Landáburu, no sé de qué se asusta cuando hoy casi todas las mociones eran conjuntas; o sea que las cosas cuando hay que apoyarlas se apoyan, y cuando no para eso estamos en el Pleno, para debatirlas.*

*Sí me gustaría dejar claro una cosa, y es que, obviamente, hablaremos también con la empresa, porque será la empresa la que tendrá que determinar si tiene personal y material suficiente para hacerlo, y que empezaremos a trabajar con ello.*

*En cuanto al segundo acuerdo que pide la señora Bustamante, anunciarle que, salvo los banner en la*





página web del Ayuntamiento y en el exterior de los autobuses urbanos, porque el exterior de los autobuses urbanos es propiedad de la empresa concesionaria de autobuses y lo utiliza para hacer publicidad, con lo cual tendríamos que contratarlos y habría que solicitar más dotación económica, en el portal del Informajoven está publicado, Turismo lo pública y en redes sociales también lo publica el Informajoven, y se le da bastante difusión tanto a la publicación que hace la propia empresa, como a la que se hace tanto en las webs municipales como en las redes sociales municipales.

Muchas gracias.»

Finalizadas las intervenciones, se somete a votación la anterior moción, siendo aprobada por unanimidad de los señores asistentes, que son veinte de los veintiún miembros que legalmente integran la Corporación Municipal; por lo que, en consecuencia,

#### SE ACUERDA:

**PRIMERO.-** Prolongar el servicio de búho-bus a más meses del año, de acuerdo a las necesidades del momento, y que se amplíen los días de la semana y horarios del mismo (desde la tarde a altas horas de la madrugada), previos los informes económicos oportunos, si fuera necesario, con el objetivo de cubrir de forma eficiente el servicio de transporte que necesita el municipio.

**SEGUNDO.-** Dar publicidad del servicio y su cobertura con horarios físicos de bolsillo, publicidad con banners en la página web del Ayuntamiento y en el portal del Informajoven, publicidad por redes sociales, en el exterior de los autobuses urbanos y toda aquella que fuera necesaria.

#### **19. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA MOCIÓN DE D.ª DONOSA BUSTAMANTE SÁNCHEZ, CONCEJALA DE CIUDADANOS-PARTIDO DE LA CIUDADANÍA Y VICEPORTAVOZ DEL GRUPO MIXTO, PARA INSTAR A LA COMUNIDAD AUTÓNOMA PARA QUE CUMPLA CON SU COMPROMISO DE OFRECER UN SERVICIO DE CALIDAD A LA CIUDADANÍA A TRAVÉS DEL CEIS.**

Doña **Donosa Bustamante Sánchez**, concejala de Ciudadanos-Partido de la Ciudadanía y vices portavoz del Grupo Mixto, retira esta moción al haberse presentado una de forma conjunta por todos los Grupos Políticos Municipales y tratada en el punto número 16 del orden del día.

#### **20. ASUNTOS EXTRAORDINARIOS.- MOCIONES POR URGENCIA.**

Concluido el examen de los asuntos incluidos en el orden del día y antes de pasar a la parte de control y fiscalización, la señora Alcaldesa-Presidenta, doña María del Carmen Moreno Pérez, hace constar que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59 del Reglamento Orgánico del Ayuntamiento de Águilas, se han presentado dos asuntos por trámite de urgencia, por razón de plazo, uno para la concesión de ocupación de 2.654,93 m<sup>2</sup> de dominio público marítimo-terrestre, durante un periodo de quince años, para las actuaciones de acondicionamiento y equipamiento de playas urbanas e instalaciones de aseos al servicio de las playas urbanas de Águilas, y otro para la transformación del CAI 'Teresa Rabal' en EMEI 'Teresa Rabal'; por lo que precisarán obtener previamente el voto favorable de la mayoría simple para su debate y votación.

#### **20.1. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA PROPUESTA DE LA ALCALDÍA PARA ACEPTACIÓN EXPRESA DE LAS CONDICIONES Y PRESCRIPCIONES DE LA CONCESIÓN DE OCUPACIÓN DE 2.654,93 M<sup>2</sup> DEL DOMINIO PÚBLICO MARÍTIMO-TERRESTRE, DURANTE UN PERIODO DE QUINCE AÑOS, PARA LAS 'ACTUACIONES DE ACONDICIONAMIENTO Y EQUIPAMIENTOS DE LAS PLAYAS URBANAS' E 'INSTALACIÓN DE ASEOS AL SERVICIO DE LAS PLAYAS URBANAS' DE ÁGUILAS**





**(EXPTE.: 2023/2019).**

De conformidad con lo previsto en el artículo 59 del Reglamento Orgánico del Ayuntamiento de Águilas, se somete a votación la declaración de urgencia del presente asunto, por razón de plazo, siendo ratificada por unanimidad de los señores asistentes, que son veinte de los veintiún miembros legales de la Corporación, procediendo a su debate y votación.

A continuación, se da cuenta por el señor Secretario General de la propuesta emitida sobre el asunto de referencia por la señora Alcaldesa-Presidenta, doña María del Carmen Moreno Pérez, de fecha 30 de mayo de 2022, en los siguientes términos:

«El Ayuntamiento de Águilas se encuentra desarrollando la Estrategia de Desarrollo Urbano Sostenible e Integrado (en adelante, EDUSI) ÁGUILAS SOSTENIBLE, que cuenta con un presupuesto total de 6.250.000 €, de los que el 80 %, 5.000.000 €, está financiado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, y el 20% restante, 1.250.000 €, por el Ayuntamiento de Águilas, para la realización de actuaciones de desarrollo urbano sostenible e integrado, desde su resolución hasta el año 2023.

La EDUSI ÁGUILAS SOSTENIBLE resultó seleccionada según la 'Resolución de 10 de diciembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, por la que se resuelve la Tercera Convocatoria aprobada por la Orden HFP/888/2017, por la que se asignan las ayudas del Fondo Europeo de Desarrollo Regional, para cofinanciar las estrategias de Desarrollo Urbano Sostenible e Integrado (DUSI) seleccionadas y que serán cofinanciadas mediante el Programa Operativo Plurirregional de España en el periodo de programación 2014-2020'.

Entre los objetivos de la EDUSI ÁGUILAS SOSTENIBLE, se encuentra el objetivo temático seis (OT6. Proteger el medio ambiente y promover la eficacia de los recursos). en su línea de actuación cuatro (LA04. SOSTenibilidad de los recursos culturales, turísticos y de las playas urbanas), se encuentra el objetivo específico OE 6.3.4 (Promover la protección, fomento y desarrollo del patrimonio cultural y natural de las áreas urbanas, en particular las de interés turístico).

Dentro de la línea de actuación LA 04, ha sido validada recientemente por el Organismo Intermedio de Gestión (Dirección General de Cooperación Autonómica y Local del Ministerio de Política Territorial y Función Pública) la Operación 'SOSTenibilidad de los recursos culturales, turísticos y de las playas urbanas'.

La operación 'SOSTenibilidad de los recursos culturales, turísticos y de las playas urbanas' consiste en poner en valor algunos de los activos culturales y turísticos que forman parte de la historia y la idiosincrasia de Águilas, que hacen de nuestra ciudad costera un lugar con un fuerte atractivo turístico que debe potenciarse.

Con la puesta en marcha de la operación 'SOSTenibilidad de los recursos culturales, turísticos y de las playas urbanas' se está poniendo en valor, como activo turístico de primer orden para Águilas, el patrimonio costero y paisajístico, que forma parte del patrimonio natural, de las tradiciones y de la idiosincrasia del municipio.

Se pretende llevar a cabo inversiones en las infraestructuras turísticas a pequeña escala, mediante actuaciones de acondicionamiento y equipamiento de las playas urbanas, ofreciendo al residente y al turista unas playas de calidad, basadas en la sostenibilidad medioambiental y dotándolas de capacidad para satisfacer las necesidades higiénicas que el turismo requiere en relación con la pandemia del coronavirus covid-19. Las actuaciones consistirán en la dotación de equipamientos, como lavapiés, con adecuación del alcantarillado; vestuarios; equipamientos para la mejora de la accesibilidad para personas con movilidad reducida, y torres de vigilancia.





Para ello, se han redactado dos proyectos denominados 'ACTUACIONES DE ACONDICIONAMIENTO Y EQUIPAMIENTOS DE LAS PLAYAS URBANAS' e 'INSTALACIÓN DE ASEOS AL SERVICIO DE LAS PLAYAS URBANAS' de Águilas.

Como quiera que las actuaciones que se pretenden realizar se encuentran ubicadas en el dominio público marítimo-terrestre, se solicitó concesión administrativa para su ocupación, por quince años, a la Demarcación de Costas en Murcia, el pasado 2 de septiembre de 2021.

Con fecha del pasado 26 de mayo, ha tenido entrada en este Ayuntamiento la Resolución, de fecha 19 del mismo mes, dictada por la Dirección General de la Costa y el Mar, Secretaría de Estado de Medio Ambiente, Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, por la que se somete a aceptación municipal, a realizar por el Pleno, las condiciones y prescripciones por las que podría otorgarse la concesión solicitada de 2.654,93 m<sup>2</sup> con destino a equipamiento público y aseos públicos. El plazo para formalizar dicha aceptación es de diez días, con advertencia expresa de tenernos por desistidos del procedimiento para el caso de no manifestación en dicho plazo, según lo establecido en el artículo 152.11 del Reglamento General de Costas.

A la citada resolución se adjunta el Pliego de Condiciones Generales para concesiones generales, así como el de Condiciones Particulares y Prescripciones, siendo este último del siguiente tenor literal:

**"I. Condiciones Particulares  
Referidas al Pliego de Condiciones Generales (PCG)**

1ª. Esta concesión se otorga por un plazo de quince (15) años, prorrogables hasta un máximo de treinta (30) años, siempre que persistan las razones que motivaron su otorgamiento. El plazo comenzará a contar el día siguiente a la notificación al concesionario de la resolución de otorgamiento (condición 2.ª del PCG). En caso de prórroga del título concesional, será de aplicación lo establecido en la Consideración 3) del presente documento.

2ª. Las obras que se otorgan en la presente concesión son las descritas en los documentos 'Proyecto Básico solicitud de concesión para la instalación de aseos al servicio de las playas urbanas' y 'Proyecto Básico solicitud de concesión para actuaciones de acondicionamiento y equipamientos de las playas urbanas', firmados en septiembre de 2021 por el Sr. Arquitecto Técnico D. Gonzalo Pagán (condición 3.ª del PCG).

3ª.- Conforme a lo expuesto en las Consideraciones, el concesionario está exento de canon.

4ª.- El concesionario dará comienzo a las obras dentro del plazo máximo de seis (6) meses, debiendo quedar totalmente terminadas en el plazo de catorce (14) meses. (Condición 15.ª del PCG).

5ª.- El concesionario está exento de la presentación de fianza a la que se refiere el artículo 88 de la Ley 22/1988, de 28 de julio, pues es de aplicación lo previsto en el artículo 173.2 del Real decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba la Ley Reguladora de Haciendas Locales, que exime de la exigencia de fianza a las entidades locales, excepto cuando se trate de bienes patrimoniales no afectados a un uso o servicio público.

**II. Prescripciones**

A. La utilización del dominio público marítimo-terrestre otorgado en concesión será de carácter general, público y gratuito.

B. En lo relativo a las instalaciones de carácter desmontable, el concesionario deberá proceder a su montaje tan solo durante el periodo estival, debiendo quedar retiradas a la finalización del mismo. Igualmente deberá procederse en aquellos casos en que durante el periodo estival se prevea temporal, o en aquellos otros casos justificados en que así se indique por la Demarcación de Costas en Murcia.

C. Deberá quedar garantizada, en todo caso, la servidumbre de tránsito que contempla la legislación de costas, adecuando los medios necesarios para mantener la misma.

D. El concesionario deberá cumplir lo señalado por los Organismos Oficiales que han informado el proyecto y lo que, en su caso, establezca la tramitación ambiental. Se consideran incluidas en las presentes prescripciones las





condiciones establecidas al respecto por los Organismos consultados. Concretamente, se deberá dar cumplimiento a lo señalado por la Dirección General de Medio Natural de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en su informe.

E. El otorgamiento de esta concesión no exime a su titular de la obtención de las licencias, permisos y autorizaciones legalmente procedentes.

F. Se advierte expresamente que la zona sobre la que está previsto ubicar las instalaciones puede ser inundable por su propia naturaleza, por lo que el concesionario asume todos los riesgos y daños derivados, tanto para las instalaciones como para sus usuarios, de dicho emplazamiento y de su proximidad al mar, debiendo establecer las medidas de seguridad y vigilancia oportunas.

G. En relación con la realización de las obras, se deberá tener en cuenta lo siguiente:

1. No se permitirá ningún tipo de vertido al dominio público marítimo-terrestre ni a la zona de servidumbre de protección de tierras, escombros o materiales o productos generados por la obra que no cuente con la debida autorización, debiendo establecer las medidas oportunas para corregir los impactos generados durante la fase de ejecución de la obra o instalación de la ocupación.

2. Para la ejecución de las obras no se podrá ocupar espacio alguno del dominio público marítimo-terrestre fuera del autorizado especialmente para ello por el Servicio Periférico de Costas de este Ministerio. No se permitirán las acotaciones de paso público, las casetas y contenedores no autorizados, ni el almacenamiento exterior de acopios o depósitos de los residuos de la explotación.

3. Realizada la instalación y a la vista de su posible afección al litoral, el concesionario estará obligado a modificar la posición de esta en lo que resulte necesario, e incluso a su desmontaje y retirada, a su costa, antes del vencimiento de la concesión.

4. Tanto la explotación como el proceso constructivo se deberán llevar a cabo utilizando las mejores técnicas disponibles, de forma que el impacto medioambiental se reduzca al mínimo. En todo caso, deberán seguirse las instrucciones que al respecto se dicten por los órganos competentes.

5. El concesionario será responsable de todos los daños y perjuicios para las personas, las cosas y el medio ambiente que se puedan derivar, directa o indirectamente, de la realización de las obras o de la actividad, en la mar, en su lecho y subsuelo, y, en general, en los bienes de dominio público marítimo-terrestre; debiendo presentar a estos efectos, en el plazo que se le señale, el proyecto que comprenda las obras necesarias, que deberá realizar a sus expensas a fin de reparar los daños causados.

En relación a la eventual descontaminación de suelos y edificaciones y con carácter previo a la apertura al público de las instalaciones, el concesionario será responsable de llevar a cabo, en su caso, los estudios de investigación necesarios, y, si procediera a resultados de dichos estudios, asumir el coste de las operaciones de regeneración de los espacios degradados, de control y mejora de los suelos alterados y de recuperación de los suelos contaminados en el ámbito de la concesión, cumpliendo las disposiciones del Decreto Legislativo 1/2009, de 21 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de Residuos y la Ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados.

6. Una vez finalizas las obras, el concesionario deberá realizar una campaña de limpieza, eliminando la totalidad de restos de la obra y de los materiales empleados en su ejecución. Así mismo, deberá conservar las obras en buen estado y reparar los desperfectos que se produzcan como consecuencia del oleaje u otros.

7. Todas las consideraciones anteriores, así como cualquier incidencia en el medio ambiente que pueda surgir en el proceso de ejecución de las obras, serán analizadas en el reconocimiento final de las mismas por el Servicio Periférico de Costas de este Ministerio, que deberá suscribir el acta y plano que se levanten, bien de conformidad o, en su caso, con reparos. Un ejemplar de dichas acta y plano, una vez aprobadas, deberá remitirse a los servicios centrales de este Ministerio. En el acta de reconocimiento final de las obras y en el plano, deberá determinarse y representarse la ocupación del dominio público marítimo-terrestre otorgado en concesión, así como todas aquellas secciones que sean necesarias para su definición. Tanto en el acta como en los planos, se consignarán las mediciones de las superficies ocupadas. En caso de que sea necesario, debido al impacto producido por el establecimiento e implantación de las instalaciones, se exigirá un proyecto de acondicionamiento y mejora del entorno ambiental. En este caso, la explotación no comenzará hasta la ejecución del correspondiente proyecto.

H. El incumplimiento de cualesquiera de las anteriores prescripciones o de los casos indicados en el artículo 79 de la Ley 22/1988, de 28 de julio, dará lugar a la caducidad de la concesión con independencia de la tramitación del





expediente sancionador que corresponda.”

Por todo lo expuesto, se propone al Pleno Corporativo la adopción del siguiente

**ACUERDO:**

**PRIMERO.- DECLARAR** la urgencia del presente asunto.

**SEGUNDO.- ACEPTAR**, de modo expreso y en sus propios términos, cada una de las prescripciones y condiciones, tanto generales como particulares, contenidas en la Resolución del pasado 19 de mayo, dictada por la Dirección General de la Costa y el Mar, Secretaría de Estado de Medio Ambiente, Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, por la que se concedería a este Ayuntamiento la concesión de ocupación de 2.654,93 m<sup>2</sup> de dominio público marítimo-terrestre, con destino a equipamiento público y aseos públicos.

**TERCERO.-** Remitir certificación acreditativa del acuerdo que se adopte al Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, dando traslado del mismo a los interesados, si los hubiere, para su conocimiento y oportunos efectos.»

A la vista de todo lo expuesto y realizada la tramitación reglamentaria, se somete a votación la anterior propuesta, siendo aprobada por unanimidad de los señores asistentes, que son veinte de los veintinueve miembros que legalmente integran la Corporación Municipal; por lo que, en consecuencia,

**SE ACUERDA:**

**PRIMERO.- ACEPTAR**, de modo expreso y en sus propios términos, cada una de las prescripciones y condiciones, tanto generales como particulares, contenidas en la Resolución del pasado 19 de mayo, dictada por la Dirección General de la Costa y el Mar, Secretaría de Estado de Medio Ambiente, Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, por la que se concedería a este Ayuntamiento la concesión de ocupación de 2.654,93 m<sup>2</sup> de dominio público marítimo-terrestre, con destino a equipamiento público y aseos públicos.

**SEGUNDO.-** Remitir certificación acreditativa del presente acuerdo al Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, dando traslado del mismo a los interesados, si los hubiere, para su conocimiento y oportunos efectos.

Una vez finalizada la votación, interviene la señora Alcaldesa-Presidenta, doña **María del Carmen Moreno Pérez**, en los siguientes términos:

*«Voy a explicar un poco en lo que ha consistido este asunto, porque ha sido un asunto largo, casi un año de tramitación con la Dirección General de la Costa y el Mar del Ministerio de Transición Ecológica, y lo que aprobamos hoy es la concesión de ocupación de 2.654,93 m<sup>2</sup> de dominio público, repartido entre todas las playas de la localidad, con destino al equipamiento público y aseos públicos, de entre 15 y prorrogable hasta 30 años de concesión.*

*Actualmente no teníamos concesión administrativa de las zonas que ocupamos en las playas de Águilas, ni por las pasarelas ni por los lavapiés ni por las casetas de Salvamento Marítimo ni por aseos públicos ni por nada, salvo por los chiringuitos, que sí que se sacan a concesión y que se sacan cada cuatro años.*

*Este expediente era previo y necesario realizar, primero porque hay que regularizar la situación de todo aquello que tenemos en un terreno que no es propiedad municipal, puesto que el dominio es un dominio público marítimo dependiente del Ministerio de Transición Ecológica y había que hacerlo en algún momento y se ha hecho; y, segundo, porque, dentro de una de las líneas, creo que la línea 4 de la Edusi, va a salir a*





licitación un pliego técnico que se está elaborando para dotar a todas las playas de la localidad de nuevos servicios, de pasarelas, de nuevos servicios de lavapiés, de nuevos servicios de aseos y de nuevos servicios de aseos portátiles e incluso fijos en las playas urbanas.

Previo a ese proceso de licitación necesitábamos esa concesión administrativa, que es lo que hoy traemos por el trámite de urgencia, y lo traemos por trámite de urgencia porque nos llegó el día 27 de mayo, y nos dan diez días de plazo desde la Demarcación de Costas del Estado para contestar.

Las playas se ponen en marcha prácticamente todos los años en la misma fecha, pero que no lo digo yo, lo dicen los servicios municipales, que son los trabajadores de este Ayuntamiento, que son los que montan las playas, año tras año, más o menos en las mismas fechas.

Hay años que cambia la fecha dependiendo de la situación climatológica, y, efectivamente, si hay una lluvia, si hay unos destrozos en la playa, no se pueden poner las pasarelas de madera hasta que previamente se sepa si va a hacer alguna actuación Costas, que es lo que ha pasado por ejemplo ahora en algunas de las playas, como la playa del Hornillo, la playa de Poniente y no sé si hay alguna otra playa más, que está pendiente aún de que la Demarcación de Costas haga esa intervención, porque además la empresa adjudicataria a la que le habían adjudicado la intervención en las playas ha declinado el contrato y lo ha tenido que volver a sacar a licitación.

Esto es lo que pasa con los contratos públicos: muchas veces te dejan las empresas y tienes que volver a sacarlo, y lo digo aquí porque al técnico nuestro de Medio Ambiente se lo comunicaron el pasado viernes, y creo que queda alguna actuación en la playa de la Cola y no sé si alguna actuación todavía en la playa de Casica Verde, todavía por hacer por parte de la Demarcación de Costas. El resto de playas se han ido montando más o menos pues conforme los servicios municipales hacen todos los años, y conforme también van pudiendo, si no sale alguna cosa de urgencia.

Estamos convencidos de que, al aprobar hoy esto en Pleno, el pliego técnico se está elaborando ya, este año desde luego no van a poder instalarse todas estas cosas nuevas de mobiliario porque va a ser materialmente imposible, pero sí que para la Semana Santa del año 2023 sí vamos a tener toda esta dotación nueva instalada en las playas de la localidad, que sin ninguna duda van a mejorar los servicios de todas las playas urbanas y no urbanas también, que se van a mejorar, y estoy convencida de que repercutirá y muy positivamente en todos aquellos que disfrutamos de las playas de Águilas, tanto los aguileños como todos aquellos que cada año son más los que vienen a disfrutar de nuestras magníficas playas, a los que a todos les recomiendo, si alguien nos ve desde fuera y nos está escuchando, que vengan a disfrutar de ellas.»

## **20.2. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA PROPUESTA DE LA CONCEJALÍA DE EDUCACIÓN PARA SOLICITAR LA TRANSFORMACIÓN DE CAI 'TERESA RABAL' EN EMEI 'TERESA RABAL' Y CONTINUAR PRESTANDO EL SERVICIO QUE EN LA ACTUALIDAD SE PRESTA EN EL CAI 'TERESA RABAL' (EXPTE.: 1936/2022).**

De conformidad con lo previsto en el artículo 59 del Reglamento Orgánico del Ayuntamiento de Águilas, se somete a votación la declaración de urgencia del presente asunto, por razón de plazo, siendo ratificada por unanimidad de los señores asistentes, que son veinte de los veintiún miembros legales de la Corporación, procediendo a su debate y votación.

A continuación, se da cuenta por el señor Secretario General de la propuesta emitida sobre el asunto de referencia por la señora Teniente de Alcalde delegada de Educación, doña Francisca Gallego Quiñonero, de fecha 30 de mayo de 2022, en los siguientes términos:

«Recibido escrito de la Dirección General de Centros Educativos e Infraestructuras de la Consejería de Educación de la Región de Murcia, se nos traslada, con carácter previo a la tramitación de Expediente de Transformación del CAI a Escuela Municipal de Educación Infantil, se debe aportar, entre otros, la solicitud de informe de no duplicidad ante la Dirección General de Administración Local de la Consejería de Presidencia, Turismo y Deportes, a efectos de cumplimentar los trámites previstos en los artículos 2 y 3 de la Ley 6/2014, de 13 de octubre, de Medidas Urgentes para la Garantía y Continuidad de los Servicios Públicos en la





Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, de conformidad con el artículo 7.4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y, en concreto, en la Solicitud de Informe de Inexistencia de Duplicidades, previo acuerdo de la Corporación Local.

**SE PROPONE**, con base en el apartado 1 del artículo 3 de la citada Ley 6/2014, el Acuerdo de la Corporación de:

1.- Solicitar la Transformación del CAI 'Teresa Rabal' en EMEI 'Teresa Rabal' y continuar prestando el servicio que en la actualidad se presta en el CAI 'Teresa Rabal'.

2.- Continuar los trámites necesarios para tal fin, según las instrucciones de la Dirección General de Centros Educativos e Infraestructuras de la Consejería de Educación de la Región de Murcia.»

A la vista de todo lo expuesto y realizada la tramitación reglamentaria, se somete a votación la anterior propuesta, siendo aprobada por unanimidad de los señores asistentes, que son veinte de los veintinueve miembros que legalmente integran la Corporación Municipal; por lo que, en consecuencia,

**SE ACUERDA:**

**PRIMERO.-** Solicitar la transformación del CAI 'Teresa Rabal' en EMEI 'Teresa Rabal', y continuar prestando el servicio que en la actualidad se presta en el CAI 'Teresa Rabal'.

**SEGUNDO.-** Continuar los trámites necesarios para tal fin, según las instrucciones de la Dirección General de Centros Educativos e Infraestructuras de la Consejería de Educación de la Región de Murcia.

**TERCERO.-** Remitir certificación acreditativa del presente acuerdo a la Dirección General de Centros Educativos e Infraestructuras de la Consejería de Educación y a la Dirección General de Administración Local de la Consejería de Presidencia, Turismo, Cultura y Deportes de la Región de Murcia, para su conocimiento y oportunos efectos.

**B) ACTIVIDAD DE CONTROL**

**21. TOMA DE CONOCIMIENTO DE LAS RESOLUCIONES DICTADAS POR LA ALCALDÍA Y LAS CONCEJALÍAS DELEGADAS DESDE LA ÚLTIMA SESIÓN PLENARIA ORDINARIA.**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 42 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, de 28 de noviembre de 1986, la Alcaldía-Presidencia da cuenta al Pleno, de manera sucinta, de las resoluciones adoptadas desde la última sesión plenaria ordinaria por la propia Alcaldía y las Concejalías delegadas, según el listado que se adjunta como anexo a la presente acta, que consta de veintinueve páginas, comienza con la resolución número 2022-0957, de fecha 22 de abril, y termina con la resolución número 2022-1286, de fecha 26 de mayo.

El Ayuntamiento Pleno queda enterado.

**22. OTRAS DACIONES DE CUENTA.**





No existen asuntos en este apartado en la presente sesión.

### C) RUEGOS Y PREGUNTAS

#### 23. RUEGOS.

##### PRIMER RUEGO

Don **Antonio Landáburu Clares**, concejal del Grupo Municipal Popular, presenta ante el Pleno ordinario de mayo el siguiente **RUEGO**:

«Hemos comprobado el estado que presenta la zona del paso a nivel de la calle Barcelona con Avda. José Jiménez Ruano: falta de limpieza viaria y contenedores, retirada de matorrales, etc.

Los vecinos nos comentan que son numerosas las veces que se han puesto en contacto con el equipo de Gobierno, pero que hasta la fecha no han recibido respuesta a sus demandas.

Es por todo ello que el concejal que suscribe presenta el siguiente **ruego**:

**Que el Ayuntamiento de Águilas incremente la limpieza del entorno del paso a nivel del 'Barrio del Labradorcico' y, en colaboración con ADIF, se realice la poda y limpieza de la zona de las vías del tren.»**

Acto seguido, se producen las siguientes intervenciones:

Don **Antonio Landáburu Clares**:

«Pues, en este ruego vemos cómo aparecen varios temas que en este salón de plenos creo que son por todos más que conocidos; se los voy a enumerar:

1.- Falta de limpieza.

2.- Problemas con contenedores.

3.- Exceso de matorrales.

4.- El equipo de Gobierno de la señora Moreno no responde a sus demandas, y nos consta que son numerosas las veces que ya se han puesto en contacto los vecinos con ustedes.

Son los cuatro temas más comunes de este salón de plenos: falta de limpieza, problemas con contenedores, exceso de matorrales y el Ayuntamiento de Águilas, el PSOE local, que hace oídos sordos.

Yo me hago una pregunta: ¿hay algo más importante para un concejal que solucionar los problemas de sus vecinos? Les adelanto que, para nosotros, para los seis concejales del PP, no hay nada más importante, y, de haberlo, os aseguro que no estaríamos aquí.

Piensen menos en los juegos políticos, como antes decía el concejal de Turismo, y piensen un poquito más en Águilas, un poquito más en sus vecinos, en atender sus necesidades; salgan de sus tarimas, salgan de sus despachos, hablen con los vecinos y, por favor, solucionen sus problemas, porque no es la primera vez que nos transmiten al Grupo Municipal Popular esta demanda del barrio del Labradorcico, y, a su vez, no es la primera vez que se lo transmiten a ustedes.

Así que, por favor, por el bien de Águilas, por el bien de los aguileños, solucionen sus problemas.

Muchas gracias.»





Por el equipo de Gobierno, don **Juan Andrés Torres Escarabajal** contesta lo siguiente:

*«Señor Landáburu, voy a contestar al registro de su ruego, al objeto del mismo, y no a su mitin político al que nos tiene acostumbrados.»*

*En primer lugar, aquí hay que tener en cuenta que se establecen dos niveles competenciales. Por un lado, comunicarle que ya nos hemos puesto en contacto con Adif para que proceda al acondicionamiento de las vías, que son ellos los que tienen que realizar este trabajo. En segundo lugar, en cuanto al servicio de limpieza, como no puede ser de otra manera, pasan habitualmente a limpiar la zona de acuerdo a su plan de trabajo.*

*Y, por supuesto, este equipo de Gobierno, este equipo de mujeres y hombres, como no puede ser de otra forma, atiende a todas las solicitudes ciudadanas, sean de la materia que sean. Aun así, reforzaremos, a poder ser, la limpieza en la zona para prevenir esta circunstancia desde la más absoluta humildad, porque para eso estamos.*

*Muchas gracias.»*

(En estos momentos, siendo las veintiuna horas y veinte minutos, se ausentan definitivamente de la sesión doña Nuria María Almagro Rodríguez y doña Donosa Bustamante Sánchez).

## SEGUNDO RUEGO

Doña **Eva María Reverte Hernández**, portavoz del Grupo Municipal Popular, presenta ante el Pleno ordinario de mayo el siguiente RUEGO:

*«Tras las quejas de vecinos y usuarios, hemos comprobado el estado que presentan las escaleras de 'Residencial Capri', con suciedad, resbaladizos, con el consiguiente peligro de caídas, etc.*

Es por todo ello que la concejala que suscribe presenta el siguiente **ruego**:

**Que se tomen las medidas oportunas para que las citadas escaleras sean limpiadas de forma periódica y se utilice un producto antideslizante para prevenir la caída de los ciudadanos que pasan cada día.»**

Acto seguido, se producen las siguientes intervenciones:

**Doña Eva María Reverte Hernández:**

*«Pues, simplemente hay que pasar por allí para darse cuenta del estado de la escalera. La verdad es que la imagen es fea, posiblemente sea cosa del material —aquí está la foto un poco más ampliada—; pero, en cualquier caso, sea el material, sea la bajada de agua, que también por la zona y la pendiente que hay el agua bajará, al final hay que dar una solución, y, bueno, en este caso, si hay que reparar las escaleras, si hay que cambiarlas, van a tener que volver a abrir la calle Conde de Aranda.»*

*Esta semana pasada ya tuvo que abrirse un registro porque en una de las empresas de las oficinas que hay instaladas hubo un problema y no tenían registro para poder abrir, y ahora al parecer va a haber que volver a abrir la calle.*

*Pues, en este caso, si hay que dar una solución, cambiar el material de las escaleras o cualquier otra cosa, que se produzca ello; pero la verdad es que ahora mismo el estado de la escalera es peligroso.»*

Por el equipo de Gobierno, don **Juan Andrés Torres Escarabajal** contesta lo siguiente:

*«Sí, aquí hay dos cuestiones sobre la mesa. En primer lugar, el servicio de limpieza pasa periódicamente a limpiar la zona; sin embargo, sí es cierto, como bien ha dicho la señora Reverte, que el*





material del suelo, el material del pavimento, es poco agradecido, por así decirlo; es un material poroso, es un material que, cuando se ensucia, posteriormente, cuando vas a limpiarlo, es casi imposible quitar esa suciedad. Desde el servicio de limpieza nos informan que han echado todos los productos habidos y por haber, y que es muy complicado quitar toda esa suciedad. Sí que es verdad que, desde un punto de vista estético, puede dar esa sensación de que no está limpio, pero ya le puedo asegurar que el servicio de limpieza, de acuerdo al plan de trabajo establecido, pasa periódicamente a limpiar la zona.

La otra cuestión es el tema de seguridad. En esas escaleras existen filtraciones de agua, leves filtraciones de agua, y sí es cierto que la gente de vez en cuando se resbala. Atendiendo a los criterios técnicos de los técnicos municipales, no se va a emplear ningún producto antideslizante, sino que se van a aplicar unas pegatinas antideslizantes como las que se ponen en los portones cuando entras a los pisos; y, bueno, si se van desgastando, se irán renovando periódicamente.

Muchas gracias.»

### TERCER RUEGO

Don **Francisco Navarro Méndez**, concejal del Grupo Municipal Popular, presenta ante el Pleno ordinario de mayo el siguiente RUEGO:

«Los vecinos de la pedanía del Cocón nos hacen llegar sus quejas por el estado que presentan los contenedores de residuos, que siempre se encuentran llenos, siendo un foco de malos olores y roedores.

Es por todo ello que el concejal que suscribe presenta el siguiente **ruego**:

**Que por la Concejalía de Limpieza se compruebe la situación que se expone y se intensifique la frecuencia de recogida de los contenedores y su incremento, si es necesario, para mejorar el servicio a los vecinos.»**

Acto seguido, se producen las siguientes intervenciones:

Don **Francisco Navarro Méndez**:

«Pues, transmitirles una demanda que nos hacen llegar los vecinos, en este caso del Cocón, pero es algo que podemos encontrar de forma un poco generalizada, que nos podemos encontrar zonas en torno al casco urbano, en el polígono industrial, en la Marina de Cope, donde posiblemente sea necesario el incrementar la recogida de estos contenedores, así como la limpieza, y en esta zona es bastante común ver el acúmulo de distintos residuos alrededor de los mismos.

Pues, desde este Grupo solicitarle al equipo de Gobierno que se intensifique la limpieza en este sentido, para dar un mejor servicio a los vecinos de nuestras pedanías.

Muchas gracias.»

Por el equipo de Gobierno, doña **Isabel Fernández Martínez**, delegada de Limpieza Viaria, contesta lo siguiente:

«Buenas noches, señor Navarro, le voy a ser muy breve, no me voy a extender mucho.

Informarle que el vaciado de los contenedores de esa zona se hace con una frecuencia alterna. Sí que es cierto, como usted muy bien dice, que los residuos que hay fuera de los contenedores, residuos que son residuos agrícolas, enseres que son de la limpieza de casas rurales de la zona, residuos voluminosos y otro tipo de residuos que se acopian en esas zonas, han aumentado de manera considerable en los últimos tiempos.

¿Qué es lo que se ha hecho? Como usted está pidiendo, se solicitó a la empresa hace unas semanas





que aumentase la frecuencia de recogida o de repaso de las zonas de fuera, o sea, del exterior de los contenedores, porque se acumulaba mucha cantidad de residuos de todos los tipos, y algunos peligrosos. En eso estamos trabajando.

Aparte, desde la concejalía no nos quedamos tranquilos, como usted muy bien dice, y se va a aumentar la frecuencia de recogida de esos residuos, que se va a hacer y se va a iniciar el día 1 de junio, por la sencilla razón de que la empresa ha tenido que alquilar un nuevo camión de caja abierta para poder prestar ese servicio.

Sí que es verdad que desde la Concejalía de Limpieza se ha estado trabajando, conjuntamente con la empresa que lleva el servicio, para buscar otras medidas más efectivas. ¿Qué es lo que se ha hecho? Pues buscar unas medidas que nos permitan poder pillar in fraganti a aquellos vecinos que hacen un uso incorrecto de los residuos, para poder ponerles la sanción correspondiente, a ver si así de esa manera bajamos el volumen de residuos que tenemos, tanto en la zona del Cocón, que usted está nombrando, como en casi todas las zonas rurales de este pueblo, porque tenemos por defecto acopiar residuos de todos los tipos en las zonas rurales, y es una pena, de verdad.

Gracias.»

#### CUARTO RUEGO

Don **Antonio Landáburu Clares**, concejal del Grupo Municipal Popular, presenta ante el Pleno ordinario de mayo el siguiente RUEGO:

«Vecinos del Paseo de la Colonia nos hacen llegar sus quejas por el estado que presenta esta zona tan transitada de nuestra localidad.

En concreto, nos comentan el estado tan lamentable en el que se encuentra el entorno del 'puente de madera', con falta de limpieza, mobiliario urbano roto, baldosas hundidas, agua estancada en la rambla que origina la proliferación de mosquitos y malos olores, etc.

Es por todo ello que el concejal que suscribe presenta el siguiente **ruego**:

**Que por el equipo de Gobierno se compruebe el estado de esta zona de nuestro municipio y se tomen de manera urgente las medidas oportunas para que recupere el estado adecuado para el disfrute de vecinos y visitantes de la localidad.»**

Acto seguido, se producen las siguientes intervenciones:

Don **Antonio Landáburu Clares**:

«Pues, en primer lugar, me gustaría felicitar a mi compañero el concejal del Grupo Municipal Socialista Juan Andrés Torres, pues se ve que ha adquirido las competencias de la Concejalía de Limpieza, y me alegra, aunque no se haya pasado eso por el Pleno; así que enhorabuena, señor Torres. Le cuento porque esto es una asignatura pendiente, ya que hablaba de que la juventud era una asignatura pendiente; espero que aquí lo haga un poco mejor que lo hacía en la Concejalía de Juventud, y le remarco las cosas que creo que hay que mejorar de este ruego.

Volvemos a los cuatro puntos del ruego anterior: falta de limpieza, problema en los contenedores, exceso de matorrales —aquí contenedores no hay directamente— y el equipo de Gobierno no responde. Pues aquí se suman mobiliario urbano roto, baldosas hundidas, agua estancada y con ello mosquitos y malos olores, y saben que además ahora con la plaga que tenemos de mosquitos es preocupante.

¿Por qué este equipo de Gobierno no hace nada? ¿Por qué este equipo de Gobierno no atiende las necesidades de los vecinos ni hace nada por ayudarles? ¿Por qué les hacen oídos sordos a todos los vecinos de Águilas? Vean que presentamos ruegos de distintos barrios de nuestra localidad, que traemos las necesidades que nos transmiten en sí los vecinos y que todos coinciden en lo mismo: que se lo han dicho a





ustedes en numerosas ocasiones, y no entiendo por qué por esta zona, que entiendo que por lo menos la mitad de sus concejales transcurre, que es el puente de la plaza que hay en el paseo de la Colonia, ustedes conocen eso y ustedes lo ven, por qué no lo arreglan.

Es que yo sería incapaz de ser el concejal, de estar en el gobierno y pasar por situaciones como en la que se encuentra este puente de La Colonia y no arreglarlo; es que me parece increíble. Ahora sí espero que lo solucionen, porque no sería un éxito del Grupo Municipal Popular; al contrario, sería un éxito de todos aquellos vecinos que no paran de reclamarlo.

Muchas gracias.»

Por el equipo de Gobierno, doña **Isabel Fernández Martínez**, delegada de Limpieza Viaria, contesta lo siguiente:

«Pues voy a empezar por orden, voy a empezar por la proliferación de mosquitos en la desembocadura de la rambla. Allí tenemos una problemática; la problemática que hay es que allí se juntan el espigón, el mar y el agua que baja de la rambla a la desembocadura de la rambla. ¿Qué pasa ahí? Pues que sí o sí se tiene que estancar el agua en esa esquina.

Entonces, ¿qué es lo que se hace desde la empresa de limpieza?: automáticamente cuando ha sido el agua estancada en esa zona, lo que hacen son diferentes trabajos. Lo primero que se hace es la limpieza de la zona, porque en esa agua estancada hay residuos que hay que retirar antes de empezar a limpiarlo. Segundo, lo que se hace es rellenar el terreno, y como última actuación es nivelar lo que es la zona. Ese trabajo ni en un día ni dos ni tres se hace. Primero hay que dejar que la tierra seque, hay que abocarle tierra, hay que dejar que se seque para poder trabajar la tierra. Sí, tristemente se da la proliferación de mosquitos, pero de verdad se lo digo: la empresa intenta hacerlo siempre en el menor tiempo posible.

Otro punto que me está diciendo: desbroce. Aquella zona está desbrozada; desde el puente de madera hasta el peñón todo el muro y todo está desbrozado, allí no existe hierba, está todo hecho. Me está diciendo que hay suciedad y todo eso. Sí que le puedo decir que ahora en estas fechas del mes de julio, agosto y septiembre lo que es el barrido de esa zona es diaria y lo que es el baldeo es prácticamente a diario. Entonces, por lo tanto, no podemos tener los mismos servicios en invierno que en verano; ahora se notará en el mes de junio cuando empiezan lo que es todo el personal contratado para hacer esos trabajos.

Me está comentando también el mobiliario urbano. El mobiliario urbano cada vez que se rompe algún mobiliario urbano y nos llega a nuestro conocimiento se repara o se quita y se vuelve a instalar uno nuevo. Allí en aquella zona nos pidieron los vecinos que pusiéramos papeleras en lo que es el inicio de los espigones, para así poder evitar que tanto botellas, como botes, como colillas, como papeles, que por las noches la gente joven se va a beber a esa zona, pudiesen depositarlos al inicio del espigón, y eso es lo que se hizo: instalar nuevas papeleras para evitar ese tipo de residuos.

Todos los años se hace el repintado del muro que va desde el puente de madera hasta el peñón; y ya anunciarle que, a finales de junio, porque es cuando se tiene planificado, se hará el repintado del puente de madera.

Gracias.»

## QUINTO Y ÚLTIMO RUEGO

Se queda sobre la mesa por ausencia de la proponente.

## 24. **PREGUNTAS.**

### PRIMERA PREGUNTA

Doña **Eva María Reverte Hernández**, portavoz del Grupo Municipal Popular, presenta





ante el Pleno ordinario de mayo la siguiente PREGUNTA:

«La alcaldesa de Águilas ha afirmado que desde el Ayuntamiento no se ha dejado de trabajar, de la mano de ADIF, para ofrecer a Águilas un tren del siglo XXI.

**¿Cuál es el proyecto del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, a través de ADIF, que hay previsto para la llegada del ferrocarril a Águilas?»**

Acto seguido, se producen las siguientes intervenciones:

**Doña Eva María Reverte Hernández:**

*«Hemos consultado con la Consejería de Fomento y allí no tienen conocimiento de nada. El mes pasado hacíamos esta pregunta en el Pleno y tampoco nos daban una respuesta clara al mismo. A mí, me gustaría destacar que el pasado 11 de mayo el Ayuntamiento de Águilas hizo una nota de prensa, en la que literalmente la señora Alcaldesa decía: "El Ayuntamiento de Águilas no ha dejado de trabajar de la mano de Adif para ofrecer a Águilas un tren del siglo XXI, moderno y seguro, porque es lo que merecen los aguileños y aguileñas". Hay que destacar que lo único que ha hecho el Ayuntamiento de Águilas es dejarnos sin tren de la mano del Gobierno de España, y ¡faltaría más que los trenes no fueran del siglo XXI, es el siglo en el que estamos!*

*También ha dicho que la ciudadanía, y leo literal "no debe tener ninguna duda de que este equipo de Gobierno —el suyo, el de la señora Moreno, el del Partido Socialista— no ha dejado de luchar, ni dejará de hacerlo, para que las infraestructuras ferroviarias de este municipio sean las más idóneas; no es momento de dividir con suposiciones ni con intentos de confundir a la ciudadanía". No sabemos a quién se refiere, pero hay que destacar que trabajar, trabajar un poco in extremis: el 15 de septiembre se sumaron para hacer una moción conjunta para defender el cierre de la línea que se produjo el pasado 1 de octubre.*

*También habla en estas declaraciones de la estación del AVE de Pulpí. Imagino que habrá sido algún fallo léxico eso de estación del AVE en Pulpí, o será algún proyecto que ha surgido el 11 de mayo, porque estación es algo que no va a haber del AVE en Pulpí.*

*Cerraba esa intervención diciendo "que estaban convencidos de la importantísima inversión que el Gobierno de España está realizando en las estructuras ferroviarias de nuestra localidad, que va propiciar el desarrollo de nuestro municipio convirtiéndolo en una ciudad moderna y perfectamente conectada con el exterior". Inversión cero en los Presupuestos Generales del Gobierno de España para este año 2022. La verdad es que se despacharon ustedes a gusto con esta nota de prensa emitida el pasado 11 de mayo.*

*Queremos saber realmente cuál es el proyecto que hay para la llegada del ferrocarril a nuestra localidad, que no dudamos que llegará, que no dudamos que será del siglo XXI, porque solo faltaba que fuera del siglo XXII, entre otras cosas porque ya no estaríamos ninguno aquí, y que finalmente nos digan, porque están vendiendo y están diciendo a los ciudadanos que hay un proyecto para la llegada del ferrocarril a Águilas, pero no sabemos cuál es; si ustedes lo saben, cuéntenoslo.»*

Por el equipo de Gobierno, don **Cristóbal Casado García** contesta lo siguiente:

«Buenas noches de nuevo.

Pues la pregunta era muy simple, y al final nos ha redactado todas las notas de prensa de la Alcaldesa; pero, bueno, al fin y al cabo, le contesto rápido a la pregunta, porque usted nos pide información sobre el proyecto del Ministerio. Si fuese un proyecto del Ayuntamiento, sí le podríamos dar información; una vez que el proyecto sea oficial, cuando llegue a nuestras manos se lo comunicaremos, tanto a los compañeros de los demás grupos de la Corporación como a todos los ciudadanos.

Está diciendo también que si inversión cero por parte del Estado, y no quiero mezclar temas que hemos comentado antes, pero si es que inversión cero con el centro de alta resolución también muchísimos años. Esto al final es la pescadilla que se muerde la cola: o tú o yo; pero, bueno, volvemos a lo mismo, y,





bueno, al fin y al cabo, el objeto de la pregunta es que en el momento que tengamos el proyecto oficial se presentará tanto a los grupos políticos del Ayuntamiento de Águilas como a cualquier ciudadano que quiera conocerlo.

Lógicamente, se ha trabajado con Adif, porque tendremos que marcar también unas pautas, no nos vamos a conformar con que Adif llegue y diga: partimos el pueblo en dos; no, hombre, tendrá que haber también una postura por parte del Gobierno local, estuviésemos nosotros, estuviesen ustedes o estuviese quien estuviese, es lo más lógico. Por eso se está trabajando con Adif. Una vez que esté el proyecto, será presentado.»

## SEGUNDA PREGUNTA

Se queda sobre la mesa por ausencia de la proponente.

## TERCERA PREGUNTA

Don **Francisco Navarro Méndez**, concejal del Grupo Municipal Popular, presenta ante el Pleno ordinario de mayo la siguiente PREGUNTA:

**«¿Qué está pasando con la licitación del contrato de ‘Limpieza y mantenimiento de zonas verdes municipales’?»**

Acto seguido, se producen las siguientes intervenciones:

**Don Francisco Navarro Méndez:**

*«Es una pregunta bastante escueta. Es la segunda vez que pregunto sobre este expediente de contratación en el Pleno; si no recuerdo mal, fue en enero. En esta ocasión hemos decidido preguntar por una pregunta en concreto. Me dirijo al concejal de Contratación, que imagino que será el que me va a responder.*

*Vamos a ponernos un poco en antecedentes para saber o intentar saber qué es lo que está pasando con este expediente. El contrato del mantenimiento de jardines es un contrato de cuatro años, se adjudica el 30 de mayo de 2017; finalizaba, teóricamente, el 31 de agosto de 2021, si no se hacía uso de la prórroga.*

*Como tal, en abril el equipo de Gobierno trae al Pleno el no hacer uso de estas prórrogas; se inicia un expediente de contratación en abril de 2021. En agosto de 2021 nos damos cuenta de que no nos da tiempo, se decide hacer uso de seis meses de una prórroga desde el 1 de septiembre; los pliegos se supone que estaban redactados desde octubre o noviembre.*

*Con fecha 26 de noviembre de 2021 se propone el inicio de otro expediente de contratación; hay un informe de Intervención que dice que no hay consignación, con lo cual, a finales del año pasado en la Junta de Gobierno de 2022 se lleva la prórroga forzosa mes a mes a partir del 1 de marzo de 2022 —perdón, he dicho la Junta de Gobierno del 22 de diciembre de 2021—; se decide prorrogar mes a mes ya que los seis meses que se habían prorrogado anteriormente, después de haberlo denunciado, no daba tiempo.*

*El 28 de diciembre por un decreto de Alcaldía se anula y se deja sin efecto la tramitación del expediente y se archiva, porque había un informe de Intervención que decía que no había consignación presupuestaria. En 2022 iniciamos otro expediente; el 4 de abril hay un decreto de Alcaldía donde dice que se aprueba el expediente de contratación y se convoca el preceptivo proceso de licitación, periodo para presentación de ofertas que termina el 11 de mayo del presente 2022.*

*El 3 de mayo se presenta un recurso por parte de la Asociación de Empresas de Gestión de Infraestructuras Verdes, y, a finales de mayo, no sé si el día antes, o el día después, o el mismo día de la convocatoria de la Mesa de Contratación para iniciar el procedimiento, el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales insta o sugiere u obliga a la paralización del procedimiento.*

*Si no me equivoco, creo que han sido tres intentonas de llevar a cabo este expediente; desde abril de 2021, hace 14 meses que se pretende sacar a licitación este servicio. No entendemos qué está pasando, pero*





*sí que nos parece preocupante el llegar a esta situación. Al final, vamos a votar seguramente, o poco va a faltar, las dos prórrogas que contemplaba el contrato de 2017; es mucho tiempo, son catorce meses para ni siquiera haber empezado a abrir sobres, para ni siquiera saber cuándo se va a adjudicar este contrato.*

*Me parece también un poco irresponsable el hacer perder el tiempo tanto a los técnicos municipales como al Servicio de Contratación, que ustedes perfectamente saben el volumen de trabajo que tienen y que van a tener. No sé si tendrá algo que ver que falta un año para las elecciones, como para estar haciéndoles perder el tiempo durante más de un año, y que, si no me equivoco y no me falta nada de información, hasta el momento creo que no se han empezado a abrir los sobres.*

*Así que sí que me gustaría que el concejal responsable me informase sobre este asunto, y no como la vez en enero que me dijo que sí que se iba a hacer, pero al final no me dijo nada, y ahora posiblemente me temo que me va a decir lo mismo; pero, bueno, yo seguiré preguntando.*

*Muchas gracias.»*

Por el equipo de Gobierno, don **Cristóbal Casado García**, delegado de Contratación, contesta lo siguiente:

*«Buenas noches de nuevo.*

*Pues sí, la última vez que fue en enero le dije que seguiríamos con el expediente, y, al fin y al cabo, es lo que hemos seguido haciendo hasta que ha llegado el recurso. No voy a contar todos los precedentes, porque no vamos a volver a gastar tres minutos para decir lo mismo.*

*Como bien ha dicho, el 11 de mayo acaba el plazo de presentación de ofertas, se presentan cuatro empresas y llega el recurso de esta asociación que usted ha mencionado, un recurso que llega al Tribunal de Recursos. En principio, no paraliza la licitación, se convoca la Mesa de Contratación y, una vez que se convoca la Mesa de Contratación, nosotros ya habíamos enviado un informe por parte del técnico municipal contestando a ese recurso, y, una vez que el técnico municipal emite ese informe, el Tribunal no tiene plazo para contestar.*

*Me gustaría decirle que mañana tendríamos la Mesa de Contratación, pero es que no sabemos cuándo va a contestar el Tribunal de Recursos. En el momento que conteste, y ojalá que sea nuestro favor, no por el nuestro, sino por el de todos los águileños, continuaremos con la tramitación del expediente, pero ya le digo que dependemos del plazo y de la forma de la respuesta del Tribunal de Recursos.»*

#### **CUARTA PREGUNTA**

Doña **Eva María Reverte Hernández**, portavoz del Grupo Municipal Popular, presenta ante el Pleno ordinario de mayo la siguiente PREGUNTA:

**«¿Por qué no se han llevado a cabo las fiestas en la pedanía de Calabardina en su fecha habitual?»**

Acto seguido, se producen las siguientes intervenciones:

**Doña Eva María Reverte Hernández:**

*«Como todos sabemos, las fiestas de Calabardina históricamente se han celebrado coincidiendo con la Cruz de Mayo, y precisamente el día de la Cruz es el día 3, y habitualmente se han hecho el fin de semana más próximo a esa fecha. Este año, a pesar de que a última hora se insistía en que se celebraban las fiestas de la Cruz, todos pudimos comprobar que en Calabardina el domingo por la mañana no había ninguna Cruz de Mayo, no se hizo la típica procesión con la Cruz de Mayo; y, bueno, no sabemos exactamente qué ha pasado.*

*Sí que es cierto que queremos felicitar a la Asociación de Vecinos de Calabardina Activa, que*





finalmente se echó para adelante y, junto con el apoyo de algunos vecinos, echaron una mano y pudieron sacar estas fiestas que habitualmente se hacen desde la responsabilidad del alcalde pedáneo; pero, bueno, queremos saber qué ha pasado este año para esos retrasos y por qué realmente no han sido las fiestas habituales de Calabardina con esa Cruz de Mayo.»

Por el equipo de Gobierno, don **Cristóbal Casado García**, delegado de Festejos, contesta lo siguiente:

«Pues bien, este año no se han celebrado las fiestas de la Cruz de Mayo, se han celebrado unas fiestas en Calabardina; y me sumo a la enhorabuena, como ha dicho la portavoz del Grupo Municipal Popular, a la Asociación Calabardina Activa, puesto que son ellos quienes han llevado a cabo estas fiestas.

En un principio, la Comisión de Fiestas, ante la incertidumbre que podría suscitarse a principio de verano sobre el tema de cómo se iban a llevar las fiestas y demás, dijeron que no contaban con las personas suficientes y adecuadas para llevar a cabo la fiesta tradicional, y, al no poder celebrar la fiesta tradicional por falta de personal, la Asociación tomó las riendas, aunque también es verdad que finalmente parte de esa Comisión de Fiestas ha echado una mano y fueron ellos quienes propusieron la fecha. Nosotros aceptamos sin ningún problema. Ya que no se podían celebrar las fiestas de la Cruz de Mayo por el tema de la proximidad de fechas, propusieron la fecha del 28 y 29 de mayo; no hubo ningún problema y por eso se han celebrado en estas fechas.»

#### QUINTA PREGUNTA

Don **Antonio Landáburu Clares**, concejal del Grupo Municipal Popular, presenta ante el Pleno ordinario de mayo la siguiente PREGUNTA:

«En varias ocasiones hemos dado voz a los vecinos del Cabezo del Disco que nos han transmitido sus demandas que no han tenido respuesta desde el equipo de Gobierno.

Es por todo ello que el concejal que suscribe presenta la siguiente **pregunta**:

**¿Cuál es el motivo que a fecha de hoy sigan sin atenderse las peticiones de los vecinos del Cabezo del Disco?»**

Acto seguido, se producen las siguientes intervenciones:

Don **Antonio Landáburu Clares**:

«No es la primera vez que traemos esta zona de Águilas a Pleno, ni es la primera vez que tenemos que repetir una temática, ya sea ruego o pregunta, transcurrido un tiempo, para que hagan algo; con esto demuestran que se ve que están centrados en otra cosa y no en lo importante.

El 29 de octubre de 2019 traíamos a Pleno la demanda de los vecinos del Cabezo del Disco, la misma que a día de hoy este equipo de Gobierno sigue sin atender, y mucho menos se espera que la arreglen. La Alcaldesa de Águilas interrumpió mi intervención en 2019 diciendo que no debíamos conocer el mismo Cabezo del Disco. Señora Moreno, ¡cuánta razón tenía!, creo que no conocemos el mismo Cabezo del Disco, porque, de haberlo conocido, espero que después de tanto tiempo hubiesen hecho algo, pero es que no han hecho nada, han sido incapaces de hacer nada.

Quiero pensar eso antes de dudar de su interés por trabajar por solucionar los problemas de nuestros vecinos, porque entonces no entendería qué hace usted allí, y es que antes la señora Fernández decía que hay problemas que no se solucionan ni en un día ni en dos ni en tres; la señora Moreno lleva siete años, ¡siete años! Yo creo que hay tiempo de sobra para ponerse a arreglar aquellos desperfectos de nuestro municipio, ¡siete años para atender las necesidades de nuestros vecinos!; y, si jamás le había llegado esto, que lo dudo, desde 2019 han tenido para arreglar el Cabezo del Disco, cosa que ustedes no han hecho.





*La señora Fernández, que por lo que veo comparte la concejalía con el edil de Juventud, porque ha vuelto a hacer uso de la Concejalía de Limpieza, se limitó en 2019 a explicarme los tres tipos de barredoras que habían: el barrido mecánico, el barrido mixto y el barrido manual. Pues bien, con esa explicación de las barredoras, señora Fernández, usted no solucionó nada a los vecinos; al contrario, con su explicación breve en el Pleno, y después al evitar cualquier actuación en esa zona, no ha mejorado la calidad de vida de esos vecinos, no ha mejorado los graves problemas de seguridad que tienen.*

*Y ya no se lo digo a usted, señora Fernández —ya que lo ha mencionado, se lo digo—, sino también por la parte de la Concejalía de Parques y Jardines, el parque que hay arriba del Cabezo del Disco. En 2019, la señora Fernández hasta nombró a su compañero concejal don Bartolomé Hernández diciendo que se iba a arreglar ese parque. Desde 2019 hasta hoy ni una actuación en el Cabezo del Disco, ni una.*

*Y es que, señora Moreno, no se sorprenda, pero es que me parece que, efectivamente, ni usted ni yo conocemos el mismo Cabezo del Disco, y le ofrezco que un día podamos asistir juntos, usted con el concejal que crea oportuno —el señor Torres también nos puede acompañar, ¡claro que sí!, que nos acompañe a ver el Cabezo del Disco—, hablar con sus vecinos y tomar nota de sus reivindicaciones, porque desde 2019 la única verdad es que no ha hecho nada por arreglarlo.*

*Muchas gracias.»*

Interviene la señora Alcaldesa-Presidenta, doña **María del Carmen Moreno Pérez**, en los siguientes términos:

*«Debemos no conocer lo mismo del pueblo, porque usted desde que es presidente de Nuevas Generaciones, nombrado a dedo en su partido, debe de conocer muchos cabezos del disco de muchos pueblos.*

*El señor Casado le va a contestar a su pregunta, porque no sabíamos de lo que era, si de limpieza de obras, no sabemos.»*

Por el equipo de Gobierno, don **Cristóbal Casado García**, delegado de Contratación, contesta lo siguiente:

*«Pues, ciñéndonos a la pregunta, hoy personalmente le he llamado porque el Cabezo del Disco dejaba bastante ambigüedad, porque no sabían exactamente a lo que se refería y a la actuación a la que se refería. Esta mañana hemos tenido una conversación telefónica para ver en qué parte del Cabezo del Disco se centraba este ruego. Me ha dicho que en el parque de la zona de arriba; parque que yo he estado comentando con mis compañeros, no recuerdo ahora mismo el año, se han instalado columpios, se han instalado diversos materiales, que, por desgracia, no han durado lo que a todos nos hubiera gustado. Al final, no podemos estar reponiendo materiales todas las semanas, lógicamente.*

*Lo que decía usted en anteriores ruegos y preguntas, enumeraba las deficiencias que si de la zona del puente de la rambla de la Colonia y demás, creemos que el número de las deficiencias de aquí, porque esta tarde mis compañeros se han pasado por ahí, y es cierto, le doy la razón, que hace falta una labor de desbroce, que también es cierto, que esta mañana han terminado las actuaciones en el Cabezo del Agua, y que la próxima zona en la hoja de ruta del servicio de desbroce es la zona del Cabezo del Disco, ambiguamente, porque es el Cabezo del Disco y también el parque del Cabezo del Disco; así que seguramente en los próximos días la labor de desbroce ya se habrá llevado a cabo.»*

## SEXTA Y ÚLTIMA PREGUNTA

Doña **Eva María Reverte Hernández**, portavoz del Grupo Municipal Popular, presenta ante el Pleno ordinario de mayo la siguiente PREGUNTA:

**«¿Tiene previsto el equipo de Gobierno autorizar un mercado semanal en la pedanía de Calabardina durante este verano?»**





Acto seguido, se producen las siguientes intervenciones:

**Doña Eva María Reverte Hernández:**

*«Hemos podido ver unos carteles en los que se habla de un mercado semanal, no un mercado eventual, en la pedanía de Calabardina, que se va a realizar a partir del 3 de junio todos los viernes. Nos ha extrañado, porque no teníamos ningún conocimiento; no sabemos si se está cumpliendo la Ordenanza Municipal de Mercados y Similares, que se aprobó la última modificación el 24 de noviembre del 2015 y que entró en vigor en febrero de 2016.*

*Esta ordenanza, como es normal, regula la venta fuera de establecimientos comerciales; pero, al tener ese epígrafe de mercado semanal, entendemos que las adjudicaciones se habrán producido como esta ordenanza dice que deben de hacerse tratándose de un mercado semanal, a no ser que el cartel sea erróneo, y que, por supuesto, también los requisitos de los vendedores estén cumpliendo dicha ordenanza en lo que a mercados semanales se refiere, ya que no se trata de un mercado de carnaval ni nada por el estilo.*

*Y parece ser que, bueno, en otras ocasiones ha habido mercadillos en esta pedanía concretamente, pero simplemente tenían algo de ropa, eran un poco como los puestecillos que se ponen habitualmente en el verano y solo se ponía también en el verano, pero, según este cartel, parece ser que ahora también va a haber productos de comida y demás, y nos ha extrañado. Por eso queríamos saber, si tiene a bien contestarnos el concejal delegado de la materia, o no sé quién me va a contestar este ruego.*

*Señora Alcaldesa, nosotros somos concejales del Ayuntamiento de Águilas, nuestros cargos políticos se quedan en los partidos.»*

Por el equipo de Gobierno, don **Bartolomé Hernández Calvo**, delegado de Mercado, contesta lo siguiente:

*«Buenas noches, señora Alcaldesa, señor Secretario, señor Interventor.*

*Buenas noches, señora Reverte, no se va a instalar un mercado semanal, se va a instalar un mercado de temporada en una parcela privada, la misma parcela privada que se utiliza en las fiestas. Habrá habido alguna errata, pero no es un mercado semanal; un mercado semanal debería ser durante todo el año, y la petición que han formulado desde las asociaciones de vecinos y diversos vecinos es para los meses de junio, julio y agosto. Se va a instalar en una parcela privada que es la misma parcela donde se celebran las fiestas; y, por lo tanto, le vuelvo a decir que es una parcela privada, no es una parcela municipal.»*

Y no habiendo más asuntos que tratar y cumplido el objeto del acto, la señora Alcaldesa-Presidenta, doña María del Carmen Moreno Pérez, levanta la sesión, a las veintiuna horas y cincuenta y cinco minutos, extendiéndose la presente Acta, que consta de ciento treinta páginas, de lo cual, como Secretario General, doy fe.

**En Águilas, en fecha al margen**

**DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE**

