

**INMACULADA SIERRA MORCILLO, SECRETARIA GENERAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MOTRIL.**

**CERTIFICO:** Que en el acta de la sesión celebrada por el Pleno de esta Corporación el día 25 de Julio de 2014, y a reserva de los términos que resulten de su aprobación, figura, entre otros, un acuerdo cuya parte dispositiva dice como sigue:

**5º - APROBACIÓN PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.**

El Teniente de Alcalde Delegado del Area de Dinamización Económica, Seguridad y Movilidad, D. José García Fuentes, da cuenta a los presentes de la siguiente propuesta que suscribe la Sra. Alcaldesa:

“La Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, ha venido a modificar el régimen competencial de las entidades locales, afectando a distintas unidades administrativas establecidas en nuestro Ayuntamiento, que venían prestando servicios a la ciudadanía.

Esta modificación legislativa nos obliga a suprimir unidades y modificar otras en pos de adaptarnos para cumplir estos cambios normativos. Como quiera que esta adaptación repercute en los recursos humanos que estaban asignados a estos servicios administrativos, y que conforman una pluralidad, se ha estimado necesario la redacción de un documento que aglutinara las distintas vicisitudes que afectarán a la plantilla como instrumento que nos faculta para la planificación, ordenación y gestión de los efectivos y la utilización más eficiente de los mismos.

Concretamente se ha optado por el establecimiento de un plan para la ordenación de los recursos humanos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP).

Este Plan para la Ordenación de los Recursos Humanos (PORH) incluye entre otras medidas las siguientes:

En primer lugar medidas en cumplimiento de la LRSAL:

Código Cifrado de verificación: H3DTB9VaibSKK0unN1wkcDJLYdAU3n8j . Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <a href="https://www.emotril.es/verifirma">https://www.emotril.es/verifirma</a>			
FIRMADO POR	GARCIA CHAMORRO LUISA MARIA 23791008S	FECHA Y HORA	07/08/2014 13:16:37
	SIERRA MORCILLO MARIA INMACULADA 24259664T		
ID. FIRMA	172.22.0.164:8443	H3DTB9VaibSKK0unN1wkcDJLYdAU3n8j	PÁGINA 1 / 2
 H3DTB9VaibSKK0unN1wkcDJLYdAU3n8j			

- **Modificación de la plantilla del personal eventual.**
- **Supresión de unidades administrativas y reasignación de sus efectivos.**
- **Modificación de unidades administrativas.**

Otras medidas tales como:

- **Creación de nuevos puestos de trabajo.**
- **Modificación de puestos de trabajo.**
- **Amortización de plazas y puesto de trabajo.**
- **Reasignación de efectivos.**
- **Cambios de unidad administrativa.**
- **Funcionarización.**
- **Promociones internas.**
- **Provisión de puestos .**
- **Ofertas de empleo pública.**

Este documento ha sido objeto de negociación en la Mesa de Negociación y Comisión de Valoración en sesiones celebradas los días 15 y 17 de julio de 2014.

**PROPUESTA DE ACUERDO:**

**ÚNICO.-** La aprobación del Plan para la Ordenación de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Motril (PORH) que se incorpora como anexo.”

“..... “

Concluido el turno de intervenciones, se somete a votación la propuesta en debate y se produce el siguiente resultado: votan a favor los concejales que integran el Grupo Popular (13) y en contra los miembros presentes del Grupo Socialista (5), del Grupo Andalucista (3), así como la Sra. Paqué Peña, por el Grupo de IULV-CA y la Sra. Gómez Lozano y el Sr. Alcalde Parejo, por el Grupo de Convergencia Andaluza.

Por tanto, el Pleno de la Corporación acuerda por mayoría aprobar la referida propuesta y, en consecuencia, aprobar el Plan para la Ordenación de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Motril (PORH), que figura en el expediente y queda debidamente diligenciado.

Y para que conste y surta efectos expido el presente, de orden y con el visto bueno de la Sra. Alcaldesa, en Motril en la fecha que consta en la firma digital.

VºBº

La Alcaldesa,

Código Cifrado de verificación: H3DTB9VaibSKK0unN1wkcDJLYdAU3n8j . Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <a href="https://www.emotril.es/verifirma">https://www.emotril.es/verifirma</a>			
FIRMADO POR	GARCIA CHAMORRO LUISA MARIA 23791008S	FECHA Y HORA	07/08/2014 13:16:37
	SIERRA MORCILLO MARIA INMACULADA 24259664T		
ID. FIRMA	172.22.0.164:8443	H3DTB9VaibSKK0unN1wkcDJLYdAU3n8j	PÁGINA 2 / 2
 H3DTB9VaibSKK0unN1wkcDJLYdAU3n8j			



Documento aprobado...  
en sesión del Ayuntamiento Pleno  
de fecha 25 - JUNIO - 2014  
Aprobado el día 28 - JUNIO - 2014



# Plan de Ordenación de Recursos Humanos



Junio 2014



*Ayuntamiento de Motril*



## ÍNDICE

### I. INTRODUCCIÓN Y LEGISLACIÓN APLICABLE.

### II. MEDIDAS PARA ADOPTAR EL CUMPLIMIENTO DE LA LRSAL.

- II.1. Modificación de la plantilla del personal eventual.
- II.2. Supresión de unidades administrativas y reasignación de sus efectivos.
- II.3. Modificación de unidades administrativas.

### III. OTRAS MEDIDAS ADOPTAR EN EL PLAN.

- III.1. Creación de nuevos puestos en la RPT.
- III.2. Modificación de puestos RPT.
- III.3. Amortización de plazas y puestos.
- III.4. Reasignación de efectivos.
- III.5. Cambio de Unidad Administrativa
- III.6. Funcionarización.
- III.7. Promociones internas.
- III.8. Provisión de puestos y Ofertas de Empleo.

### IV. COSTE ECONÓMICO DEL PLAN DE ORDENACIÓN.

### V. GRONOGRAMA DEL PLAN DE ORDENACIÓN.

### VI. PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN



AYUNTAMIENTO DE  
**MOTRIL**

AYUNTAMIENTO DE  
**Motril**

RECURSOS HUMANOS



## I. INTRODUCCIÓN Y LEGISLACIÓN APLICABLE.

La reforma del artículo 135 de la Constitución española, en su nueva redacción dada en 2011, consagra la **estabilidad presupuestaria** como principio rector que debe presidir las actuaciones de todas las Administraciones Públicas. En desarrollo de este precepto constitucional se aprobó la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, que exige nuevas adaptaciones de la normativa básica en materia de Administración local para la adecuada aplicación de los principios de estabilidad presupuestaria, sostenibilidad financiera o eficiencia en el uso de los recursos públicos locales.

Por ello, se somete a una revisión profunda la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, a través de la **Ley 27/2013 de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local** (en adelante LRSAL), modificando el régimen competencial de las administraciones locales. Uno de los objetivos de esta reforma es clarificar las competencias municipales para evitar duplicidades (una administración, una competencia); racionalizar la estructura organizativa de la administración local de acuerdo con los principios de eficiencia, estabilidad y sostenibilidad financiera, logrando un control financiero y presupuestario más riguroso evitando intervenciones administrativas desproporcionadas.

Partiendo de estos objetivos, y en aplicación del mandato legal establecido en la Ley 27/2013 de hacer efectivos estos principios en la administración local, el Ayuntamiento de Motril crea una comisión compuesta por el Teniente de Alcalde Delegado de Economía y Hacienda, Régimen Interior y Deporte como Presidente, y como miembros la Secretaria en funciones, el Interventor accidental y la Jefe del Servicio de Personal, emitiendo un informe de fecha 27/03/2014 de Evaluación del impacto de la Ley 27/2013, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local (LRSAL) en el Ayuntamiento de Motril.

Como consecuencia de este informe se formula este **plan para la aplicación de estos objetivos en materia de recursos humanos** a través de una serie de medidas para adoptar en cuanto a la cartera de servicios locales, y otra el impacto que causa en la organización de los recursos humanos de la entidad.

Posteriormente la Junta de Andalucía por Decreto-ley 7/2014, de 20 de mayo, por el que se establecen medidas urgentes para la aplicación de la Ley 27/2013, dispone que las entidades locales deben ejercer las competencias que tienen atribuidas por la legislación autonómica anterior a la entrada en vigor de la LRSAL de conformidad con las previsiones contenidas en las normas de



atribución en régimen de autonomía y bajo su propia responsabilidad de acuerdo con lo establecido en el artículo 7.2. de la Ley de Régimen Local.

A la vista del decreto-ley autonómico hemos de contrastar el artículo 25 de la actual LRBRL con la Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía (LAULA). A la vista del mismo, del total de las 28 competencias propias que establece la LAULA a los municipios andaluces todas coinciden con el artículo 25 de la LRBRL como competencias mínimas de los Ayuntamientos.

En orden a garantizar el cumplimiento del artículo 11 de la ya referida Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, que establece que *las Corporaciones Locales deberán mantener una posición de equilibrio o superávit presupuestario*, resulta imprescindible adoptar medidas de ajuste del gasto.

Se impone, pues, una reorganización de los recursos de los que dispone el Ayuntamiento, incluyendo los recursos humanos, para adaptarse por un lado a la nueva normativa local y, por otro lado, para alcanzar un funcionamiento más eficiente y eficaz que permita afrontar el actual contexto de austeridad sin ocasionar un perjuicio significativo a los ciudadanos.

En este sentido el artículo 69.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP), *La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.*

El instrumento introducido por el legislador a tal fin son los **planes para la ordenación de los recursos humanos**, que, según el apartado 2 del referido artículo 69 del EBEP, pueden incluir, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

- ✓ Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.
- ✓ Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
- ✓ Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.



AYUNTAMIENTO DE  
**MOTRIL**

AYUNTAMIENTO DE  
**Motril**

RECURSOS HUMANOS



- ✓ Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del presente Título de este Estatuto.
- ✓ La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.

Se trata, por tanto, de un catálogo de medidas que no constituye numerus clausus, pudiendo incorporarse en los planes otras medidas de ordenación de los recursos humanos.

Los planes para la ordenación de los recursos humanos de las Administraciones Públicas previstos en el EBEP no son otra cosa que los Planes de Empleo que ya contemplaba la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública en su artículo 18:

*Las Administraciones Públicas podrán elaborar Planes de Empleo, referidos tanto a personal funcionario como laboral, que contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal.*

Por su parte, el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, en su artículo 2, establece dos tipos de Planes de Empleo, a saber: Planes Integrales de Recursos Humanos y Planes Operativos de Recursos Humanos, que se definen en dicho artículo de la siguiente forma:

*Los Planes Integrales de Recursos Humanos constituirán el instrumento básico de planificación global de éstos en los ámbitos correspondientes. Especificarán los objetivos a conseguir en materia de personal, los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos, las medidas necesarias para transformar la dotación inicial en la que resulte acorde con la estructura de personal que se pretenda y las actuaciones necesarias al efecto, especialmente en materia de movilidad, formación y promoción.*

*En el ámbito de los Planes Integrales de Recursos Humanos, o con independencia de los mismos, se podrán desarrollar Planes Operativos de Recursos Humanos que, al objeto de lograr una mejor utilización de dichos recursos, determinen las previsiones y medidas a adoptar sobre movilidad, redistribución de efectivos y asignación de puestos de trabajo.*



Las medidas contempladas en el presente Plan de Ordenación incluyen la movilidad funcional, redistribución y reasignación de efectivos, provisión de puestos mediante concurso, creación y supresión de puestos, amortización de plazas, promoción interna, funcionarización, de manera que el Plan encajaría en el perfil de los Planes Operativos de Recursos Humanos.

De conformidad con la Disposición Adicional 7ª de la Ley 22/1993, de 28 de diciembre, y con el artículo 37.1.c) del EBEP, los planes de ordenación de recursos humanos deben ser negociados con las organizaciones sindicales.

Por ello, el presente documento consiste en una propuesta de **Plan de Ordenación de Recursos Humanos** que será objeto de negociación con los órganos de representación del personal al servicio del Ayuntamiento y que, por tanto, está sujeto a modificaciones.

No obstante lo anterior, tal y como establece el artículo 38.7 del EBEP, si no se alcanzara un acuerdo en la negociación corresponderá a los órganos de gobierno del Ayuntamiento la aplicación de las medidas que se estimen necesarias.

## II. MEDIDAS PARA ADOPTAR EN CUMPLIMIENTO DE LA LRSAL.

De conformidad con la normativa vigente y con los informes sobre necesidades de organización y de recursos humanos emitidos por las respectivas unidades del Ayuntamiento, se propone con este Plan las medidas que se han de adoptar para ajustar la Plantilla a las necesidades y condicionamientos actuales, mediante modificación de la vigente Relación de Puestos de Trabajo siendo estas las siguientes:

### II.1. Modificación de la plantilla del personal eventual.

El artículo 104 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril reguladora de las bases del régimen local (LRBRL) introducido por la Ley 27/2013 de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, dispone que las dotaciones de puestos de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual en los Ayuntamientos de Municipios con población superior a 50.000 y no superior a 75.000 habitantes podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder de la mitad de concejales de la Corporación local.



AYUNTAMIENTO DE MOTRIL

Como quiera que el Pleno del Ayuntamiento de Motril cuenta con veinticinco concejales, la dotación de puestos de trabajo de personal eventual no debe ser superior a doce. Al contar actualmente con una dotación de dieciséis cargos de este tipo de personal, ha de adaptarse esta plantilla a la nueva regulación en materia de régimen local, minorando los cargos desde los dieciséis actuales para pasar a doce.

El nuevo artículo 104 bis de la LRBRL, establece que:

*4. El personal eventual al que se refieren los apartados anteriores tendrá que asignarse siempre a los servicios generales de las Entidades Locales en cuya plantilla aparezca consignado. Solo excepcionalmente podrán asignarse, con carácter funcional, a otros de los servicios o departamentos de la estructura propia de la Entidad Local, si así lo reflejare expresamente su reglamento orgánico.*

Esta disposición obliga a esta Administración a reorganizar el personal eventual del Ayuntamiento de Motril en cuanto a su asignación a los servicios generales de la Entidad, para cambiar su denominación sustituyendo el término Coordinadores por el de Asesores, más adecuado al contenido específico de las funciones que les corresponden, concretado en los arts. 12.1 del Estatuto Básico del Empleado Público y 104 de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local-

Partiendo de la situación actual de los puestos provistos por personal eventual en el Ayuntamiento de Motril, según se aprobó con ocasión del Presupuesto para 2013, actualmente prorrogado, modificado por acuerdo del Pleno de 26/04/2013 (BOP 17/05/2013), y que es la que se expresa en el siguiente cuadro:

Denominación puesto	Dedicación	Área	Núm.	Retribución
Auxiliar Administrativo Alcaldía	Plena	Alcaldía	1	24.872,82
Coordinador Cultura y Playas	Plena	Servicios generales	1	25.872,84
Coordinador de Deporte	Plena	Servicios generales	1	25.872,84
Coordinador de Hacienda	Plena	Servicios generales	1	24.872,82
Coordinador de Pesca	Plena	Servicios generales	1	24.872,82
Coordinador Fiestas y Juventud	Plena	Servicios generales	1	25.872,84
Coordinadora de Anejos	Plena	Fiestas	1	24.872,82
Coordinadora de Protocolo	Plena	Gabinete Alcaldía	1	27.466,32
Jefe del Gabinete de Alcaldía	Plena	Gabinete Alcaldía	1	42.000,00
Jefe del Gabinete de Prensa	Plena	Gabinete Alcaldía	1	29.362,91
Técnica Auxiliar de Prensa	Plena	Gabinete Alcaldía	1	25.872,84
Secretario/a Grupo Político	Plena	Grupos políticos	5	19.000,00
<b>TOTALES</b>			<b>16</b>	<b>396.811,87</b>

Se debe modificar la plantilla personal eventual para adecuarla al contenido del nuevo artículo 104 bis de la Ley reguladora de las bases del régimen local; modificación que afecta a su número, que queda establecido en

doce, su denominación, así como su asignación, quedando según el siguiente cuadro:

Puesto	Dotación	Dedicación	Área	Retribución año	Total Retribuciones
Jefe de Alcaldía	1	Plena	Serv. Generales	42.000,00 €	42.000,00 €
Jefe de Prensa	1	Plena	Serv. Generales	29.362,91 €	29.362,91 €
Asesor/a tipo A	1	Plena	Serv. Generales	27.466,32 €	27.466,32 €
Asesor/a tipo B	3	Plena	Serv. Generales	25.872,84 €	77.618,52 €
Asesor/a tipo C	3	Plena	Serv. Generales	24.872,82 €	74.618,46 €
Asesor/a tipo D	3	Plena	Serv. Generales	19.000,00 €	57.000,00 €
<b>TOTALES</b>					<b>308.066,21 €</b>

En este sentido no hay que olvidar lo dispuesto en el artículo 53.3 del **Reglamento de Organización y Funcionamiento del Ayuntamiento de Motril (ROF)** que dispone que:

*Los Grupos Municipales tienen derecho a designar un funcionario de empleo, para ejercer la función de Secretario del Grupo, que será contratado por el Ayuntamiento, el cual formará parte de la plantilla temporal de la Corporación.*

La redacción alternativa que se propone al art. 53.3 de ROF sería:

*El alcalde o alcaldesa podrá designar por cada grupo político municipal con representación de tres Concejales o más a un asesor/a tipo D, que formará parte de la plantilla del personal eventual.*

*Para aquellos grupos político municipales que tengan hasta dos Concejales, podrán proponer al alcalde o alcaldesa la designación de un empleado municipal, funcionario o laboral de la Escala de Administración General perteneciente al grupo funcional o categoría laboral del grupo C, subgrupo C1 o C2, para atender al grupo político como asesores/as.*

Corresponden al personal eventual, como características de dichos puestos, realizar funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, y particularmente las siguientes:

- ✓ **Jefe/a Alcaldía y Jefe/a Prensa:** Le corresponden las labores de llevanza de los citados gabinetes con las características propias de dichos puestos que se le atribuyan en la resolución de su nombramiento, que le sean encomendadas por la alcaldesa.
- ✓ **Asesores/as A,B,C:** Corresponden a los asesores/as realizar las labores de asesoramiento a la alcaldía y a los Concejales del Equipo de Gobierno, en las materias propias de las competencias de las Concejalías que le sean encomendadas en el decreto de nombramiento. Sus retribuciones podrán graduarse en función de la complejidad, especialización o responsabilidad que su labor asesora conlleve.



AYUNTAMIENTO DE  
**MOTRIL**

Ayuntamiento de  
**Motril**

RECURSOS HUMANOS

25 JUL. 2014



- ✓ **Asosres/as D:** Corresponde a los mismos/as las tareas de apoyo administrativo y secretaria al servicio de los Grupos Políticos.

Se comunicará a la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, certificación del presente Acuerdo junto con la documentación acreditativa de los requisitos previstos en el apartado 1 de la Disposición Transitoria Décima de la Ley 27/2013, de 27 de Diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local (LRSAL), de conformidad, a los efectos verificadores y de publicación por la mencionada Secretaría General.

## II.2. Supresión de unidades administrativas y reasignación de sus efectivos.

Se suprimen las siguientes unidades administrativas por carecer el Ayuntamiento de competencia propia en estas materias:

1. **Formación y Empleo.**
  2. **Comercio.**
  3. **Pesca e Inmigración.**
  4. **Participación Ciudadana.**
  5. **Juventud.**
  6. **Promoción de la Igualdad.**
1. **FORMACIÓN Y EMPLEO.-** Se mantendrá el personal existente con cargo a subvención para la ejecución de programas concretos por el tiempo que dure su vigencia; actualmente los programas que se encuentran ejecutando son Acciones Experimentales, Orienta e Inserta.
- Con respecto al personal de plantilla de esta unidad, D<sup>a</sup>. Rosario Merino Solera, Técnica Media (1626) y D<sup>a</sup>. Rosa Porrás Martín, Administrativa (2268), pasarán a ser reubicadas a la unidad de Acción Social e Intervención, respectivamente.
- En relación a la plaza de Técnico Medio deberá ser reasignada ya que accedió a una plaza de Técnico Medio Formación y Empleo de Administración Especial, y debería de pasar a la escala de Administración General.
2. **COMERCIO.-** Actualmente parte de estas funciones las viene desempeñando la Técnica Media (2504) D<sup>a</sup>. Delia Rubio Hidalgo, quien se encuentra adscrita a la unidad de Distritos. Por tanto, no es necesaria la reubicación ni supresión de este efectivo.



3. **PESCA E INMIGRACIÓN.-** Esta área cuenta con una concejalía específica y cuenta con el siguiente personal de plantilla; D. Alfredo Ortega Tovar, Técnico Superior (2300), actualmente en situación de servicios especiales, D<sup>a</sup>. Trinidad Sánchez Hurtado, Coordinadora de Inmigración y Voluntariado (2114); D. Carmelo Cabrera García, Mediador Intercultural (2382); y D<sup>a</sup>. María del Carmen Dorador Contreras, Administrativa (2487).

En primer lugar se suprime el puesto de trabajo de Coordinadora de Inmigración y Voluntariado. El puesto del Sr. Ortega Tovar, Técnico Superior de Inmigración de Administración Especial, pararía a ser reasignado a una plaza de Técnico Superior de Administración General, pudiendo pasar a la Sección de Patrimonio, teniendo en cuenta la próxima jubilación del titular de la Sección.

La Sra. Sánchez Hurtado y el Sr. Cabrera García se reubican en la unidad de Acción Social. En cuanto a la Sra. Dorador Contreras se reubica en la Sección de Multas.

4. **PARTICIPACIÓN CIUDADANA.-** Este servicio cuenta con tres efectivos; D<sup>a</sup>. Ana Isabel Herrero Torrecillas, Técnica Media (2562), D<sup>a</sup>. Encarnación Fernández Sánchez, Monitora Dinamizadora (1899) y D. Francisco Correa Delgado, Conserje (2572).

La modificación efectuada por la LRSAL en la LRBRL, la participación ciudadana no aparecía entre las materias enumeradas en el artículo 25.2. Tras esa modificación se ha añadido en la letra ñ) la "Promoción en su término municipal de la participación de los ciudadanos en el uso eficiente y sostenible de las tecnologías de la información y las comunicaciones."

Las competencias de las Corporaciones Locales en materia de participación ciudadana vienen establecidas en el Capítulo IV del Título V (arts. 69 a 72): establecer formas, medios, órganos y procedimientos de participación arts. 69 y 70 bis, debatir y votar las iniciativas populares art. 70 bis, impulsar la utilización interactiva de las tecnologías de la información y la comunicación para facilitar la participación art. 70 bis, someter a consulta popular aquellos asuntos de la competencia propia municipal y de carácter local que sean de especial relevancia para los intereses de los vecinos art. 71 y favorecer el desarrollo de las asociaciones para la defensa de los intereses generales o sectoriales de los vecinos art. 72.

Por lo expuesto anteriormente, este Servicio pasaría a denominarse Fomento al Asociacionismo, dependiendo directamente de



la Concejala de Igualdad de Oportunidades, Cooperación, Relación con los Ciudadanos y Distritos.

- 5. **JUVENTUD.-** La unidad de Juventud cuenta con tres efectivos; una Informadora Juvenil (478), D<sup>a</sup>. Encarnación Gómez Fernández, y un Monitor Juvenil (2376), D. Gerardo Romano Ortega, reubicándolos en la unidad de Fiestas, Tenencia de Alcaldía de Presidencia.
- 6. **PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD.-** Afectaría esta competencia a la unidad de Igualdad entendiéndose que sí se mantendría la atención a las personas afectadas por **Violencia de Género** y dejando de desarrollar lo que afecta al resto de programa de esta área que ya vienen excluidos por la LRSAL.

Se plantea la integración de la unidad de Igualdad en el Servicio de Acción Social. Es por lo que pasamos a desarrollarla dentro del punto de modificación de unidades administrativas.

**II.3. Modificación de unidades administrativas.**

Las siguientes unidades administrativas se ven afectadas por la reforma local reduciendo su competencia en determinados aspectos, si bien no desaparecen. Son las siguientes:

- 1. **Educación.**
- 2. **Consumo.**
- 3. **Igualdad.**
- 4. **Asuntos Sociales.**

- 1. **EDUCACIÓN.-** Esta unidad se fusiona con la unidad de Cultura. Pasa a denominarse Servicio de Educación y Cultura. Como consecuencia de esta fusión se modifica el puesto de Jefe del Servicio de Educación que pasa a denominarse Jefe del Servicio de Educación y Cultura. A este servicio de Educación y Cultura quedan adscritos todos los empleados que actualmente se encuentran en la unidad de Cultura y los siguientes que provienen de la unidad de Educación:

APELLIDOS	NOMBRE	PUESTO	RELACIÓN JURÍDICA	NÚM. VACANTE
PEDROSA FUNES	GERMAN	ALMACENISTA	FUNCIONARIOS	344
LOPEZ PULIDO	FRCO. JAVIER	ANIMADOR SOCIOCULT.	FUNCIONARIOS	1300
JIMENEZ PEÑA	ANGELES	AUX. ADMINISTRATIVO	LAB. IND.. NO FIJO	1513
RODRIGUEZ PEREZ	MARIA CARMEN	AUX. ADMINISTRATIVO	FUNCIONARIOS	2053
ACEVEDO BAEZ	MARIA JESUS	AUX. BIBLIOTECA	FUNCIONARIOS	2059
ATIENZA MAROTO	FIDEL	AUX. BIBLIOTECA	FUNCIONARIOS	301
ESTEBAN LOPEZ	MARIA CARMEN	AUX. BIBLIOTECA	FUNCIONARIOS	2058
FIESTAS GOMEZ	ROSARIO	AUX. BIBLIOTECA	FUNCIONARIOS	305



GAMEZ MORENO	JUAN FRANCISCO	AUX. BIBLIOTECA	FUNCIONARIOS	306
GARCIA SANCHEZ	ASUNCION	AUX. BIBLIOTECA	LAB. IND. NO FIJO	1514
MARTIN ALCALDE	CLAUDIA	AUX. BIBLIOTECA	FUNCIONARIOS	303
PADIAL MOLINA	Mª TRINIDAD	AUX. BIBLIOTECA	FUNCIONARIOS	304
VALENZUELA RODRIG.	JOSE JUAN	AUX. BIBLIOTECA	FUNCIONARIOS	1415
BRIONES RUANO	JUAN DE DIOS	CONDUCTOR BIBLIOTBUS	FUNCIONARIOS	307
COELLO INFANTES	ANGEL	CONSERJE	FUNCIONARIOS	375
SANZ HURT. MENDOZA	JUAN FRANCISCO	CONSERJE	FUNCIONARIOS	2351
SANTIAGO TRIGUERO	JOSE	CONSERJE MANTENEDOR	FUNCIONARIOS	2130
RAMOS GOMEZ	JUAN CARLOS	CONSERJE MANTENEDOR	LABORAL FIJO	2002
ROLDAN RODRIGUEZ	ANTONIO	CONSERJE MANTENEDOR	LABORAL FIJO	1147
MUÑOZ CARDONA	ANTONIO JOSE	OFICIAL OFICIOS	FUNCIONARIOS	2115
LOZANO ALMANSA	MARTIN	OFICIAL JARDINES	FUNCIONARIOS	1373
MEDINA SANCHEZ	FRANCISCO ANGEL	OPERARIO MANT.	LABORAL FIJO	1751
FERNANDEZ ROSADO	FELIPE	PEON	LAB. IND. NO FIJO	1834
SANCHEZ MANZANO	ENCARNACION	ENGARGADA BIBLIOTECA	LABORAL FIJO	1308
VINUESA PONS	ANUNCIATA	TEC. AUX. BIBLIOTECA	LABORAL FIJO	1309
MARIN ZABALA	MIGUEL ANGEL	JEFE SERV. EDUCACIÓN	FUNCIONARIOS	2227

Las empleadas indefinidas que no fijas de plantilla auxiliares administrativos (1513 -1514) respectivamente D<sup>a</sup>. Ángeles Jiménez Peña y D<sup>a</sup>. Asunción García Sánchez continúan adscritas al Centro Asociado de la UNED de Motril hasta la finalización del periodo transitorio dispuesto en la disposición adicional novena de la LRSAL, es decir, hasta el 31/12/2016.

Tendríamos que plantearnos la posibilidad de reubicar la UNED a depender directamente con el Servicio del Cultura, puesto que guardaría mayor relación con el espíritu de la nueva Ley de promoción a la Cultura que de Educación, que va más en línea de la escolaridad obligatoria y conservación, mantenimiento y vigilancia de Centros Escolares Públicos.

El puesto de trabajo y la plaza de **Conductor de Bibliobús** pasan a reclasificarse quedando como **Auxiliar de Biblioteca**, se pasará a desarrollar en el punto referido a la reclasificación.

Los siguientes efectivos pasan a adscribirse a la unidad administrativa de Deportes, Recursos Humanos y Extinción de Incendios:

APELLIDOS	NOMBRE	PUESTO	UNIDAD DE DESTINO
JIMENEZ TEJADA	JUAN JOSE	ADMINISTRATIVO (2500)	DEPORTES

Visto que en el Departamento de Personal se jubila el administrativo (2501), D. Francisco Martin Morales, pasaría a depender de este departamento:

APELLIDOS	NOMBRE	PUESTO	UNIDAD DE DESTINO
LOPEZ CASTAÑO	MARIA DOLORES	ADMINISTRATIVO (2492)	PERSONAL



AYUNTAMIENTO DE MOTRIL

Motril

RECURSOS HUMANOS



Dado que esta próxima a la jubilación de D. Miguel Gallardo Montes, y aprovechando los conocimientos de este empleado por haber pertenecido al Reten y no teniendo asignada funciones específicas en el Área de Educación, se reubicaría en la oficina del Servicio de Extinción de Incendios.

APELLIDOS	NOMBRE	PUESTO	UNIDAD DE DESTINO
GALLARDO MONTES	JUAN GABRIEL	AUXILIAR INSP. OBRAS	EXTINCIÓN DE INCENCIOS

- 2. CONSUMO.-** En principio se mantendría la misma situación hasta tanto se establezca si esta competencia es delegada por la administración autonómica andaluza, si bien desaparece la denominación consumo de la unidad administrativa. Mientras tanto los dos Inspectores de Consumo se mantendrían inalterados, si bien posteriormente se reclasificarían como Inspectores Tributarios.
- 3. IGUALDAD.-** Esta unidad no es necesario integrarla dentro de Acción Social, ya que se encontraba incardinada en el Área de Derechos Sociales, Familia y Menores como así se estableció por **Decreto de Alcaldía 25/06/2012**, de la cual hace depender la Delegación de Igualdad de Oportunidades, Cooperación con los Ciudadanos y Distritos, actualmente cuenta con el siguiente personal:

APELLIDOS	NOMBRE	PUESTO	RELACIÓN JURIDICA
LOSADA REINOSO	CARMEN	ASESORA JURÍDICA	LAB. TEMPORAL SUBVENCIÓN
GUTIERREZ RUBIÑO	MARIA JESUS	AUXILIAR ADMINISTRATIVA (1754)	LABORAL INDEF. NO FIJO
MOTA GARCIA	MANUELA	JEFE SERVICIO IGUALDAD OP. (555)	FUNCIONARIA
GARCIA FAJARDO	PILAR	PSICOLOGA (3052)	LABORAL INDEF. NO FIJO
JODAR CORREA	ANGELICA	TÉCNICA MEDIA	FUNCIONARIA INT. PROGRAMA UNEM

Se reclasificaría el puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Igualdad de Oportunidades pasándolo a depender de la Tenencia de Alcalde de Derecho Sociales, Familia y Menores, manteniéndose las funciones y las mismas condiciones de trabajo, de manera que existirían dos Jefes de Servicio, el de Acción Social dependiendo directamente del Tte. De Alcalde y la de Igualdad de Oportunidades dependiendo orgánicamente de la Tte. De Alcalde y de forma directa de la Concejala de Igualdad.

En cuanto al personal que está sujeto programas subvencionados persistirían hasta tanto duren los respectivos programas. Actualmente el programa UNEM, de Unidades de Empleo de Mujeres al que está adscrito la funcionaria interina para programa D<sup>a</sup>. Angélica Jódar Correa y D<sup>a</sup>. Carmen Losada Reinoso, Asesora Jurídica, y D<sup>a</sup>. Manuela Mota García, como Informadora, con cargo a la subvención para el mantenimiento de centros municipales de información a la mujer.



4. **ACCIÓN SOCIAL.-** La LRSAL prevé un régimen singular para un número determinado de ámbitos competenciales, entre otros los de asuntos sociales, porque deja como competencias propias lo dispuesto en el art. 25.2.e) *evaluación de información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social.*

En cuanto al régimen jurídico de las transferencias del resto de las materias de asuntos sociales hay que estar a lo dispuesto en la D.T.2ª de la LRSAL, con una condición temporal que se proyecta a 31/12/2015, fecha en la que la asunción de la competencia debería ser efectiva por parte de la Comunidad Autónoma, pero para que se dé esta condición temporal es necesaria la modificación de la financiación autonómica y local para que se pueda hacer la transferencia.

### III. OTRAS MEDIDAS ADOPTAR EN EL PLAN

#### III.1. Creación de nuevos puestos en la RPT.

1. Coordinador de piscina. (3088)
2. Encargado de Venta Ambulante y Mercados. (3087)
3. Jefe de Servicio de Turismo. (3090)
4. Jefe Grupo instalaciones vivero y maquinaria. (3092)
5. Encargado general de gestión de zonas verdes e instalaciones, parques y jardines. (3091)
6. Jefe Sección Obras Públicas (3103)

#### III.2. Modificación de puestos en la RPT.

1. El puesto de trabajo de **Operario de Servicios Funerarios (1248)** se modifica el complemento específico por cuanto el factor de jornada pasa de J4 a J1 como consecuencia del traslado a la unidad de Parques y Jardines.
2. El puesto de trabajo de **Oficial de Jardines (1373)** modifica el complemento específico en cuanto al factor de jornada de J1 a J4 por traslado a la unidad de Educación hasta tanto se modifiquen las causas que dieron lugar al traslado.



AYUNTAMIENTO DE  
**MOTRIL**

Motril

RECURSOS HUMANOS



3. El puesto de trabajo de **Responsable Monitores-Socorristas Piscina (1611)**, modifica el complemento específico por cuanto el factor de jornada K4 pasa a K1, a solicitud de la titular del puesto con informe favorable de su superior jerárquico.
4. El puesto de trabajo de **Oficial de Oficios (334)** modifica el complemento específico por cuanto el factor de jornada J4 pasa a J5, fijándosele una productividad por la atención a bodas en fines de semana y festivos.
5. Se modifican las funciones del puesto de trabajo **Conserje (311)**, de las cuales ya se ha dado cuenta a la Comisión de Valoración.
6. El puesto de trabajo de **Oficial (2390)**, adscrito al Mercado, modifica el complemento específico en cuanto al factor de dedicación de K4 que se mantendría desempeñándolo en otros servicios municipales distintos al de mercado.
7. El puesto de trabajo de **Conserje (2358)**, adscrito al Cementerio, modifica el complemento específico en cuanto al factor de dedicación de K4 a k1 motivado por su traslado al Cementerio.
8. El puesto de trabajo de **Oficial de Cometidos Múltiples (324)**, adscrito al Cementerio, modifica el complemento específico en cuanto al factor de dedicación de k4 a K1 motivado por su traslado al Cementerio.
9. El puesto de trabajo de **Conserje (2361)**, adscrito a Deportes, modifica el complemento específico en cuanto al factor de dedicación de K1 a K4 motivado por su traslado a la unidad de Deportes.
10. El puesto de trabajo de **Auxiliar Administrativo (1363)** modifica el complemento específico en cuanto al factor de jornada de J5 a J1 motivado por su traslado a la unidad de Estadística donde tiene establecido horario de mañana.
11. El puesto de trabajo de **Encargado de Vivero (2409)** modifica el complemento específico pasando de 600 puntos a 675; en cuanto al complemento de destino modifica el nivel del 16 al 17.
12. El puesto de trabajo de **Encargado de Riegos e instalaciones (237)** modifica el complemento específico en cuanto al factor de jornada de J1 a J2 y factor de dedicación k2 a k4 y complemento de destino del 16 al 18.
13. El puesto de trabajo de **Encargado General del Medio Rural (1973)** modifica el complemento específico en cuanto al factor de jornada de J1 a J2 y complemento de destino que pasa de 17 al 18.



JUL. 2014

14. Todos los puestos de trabajo del Cuerpo de Bomberos (**Bomberos, Bomberos Conductores, Cabos Bomberos, Sargento y Jefe de Bomberos**) independientemente del subgrupo modifican el complemento específico en cuanto al factor de dedicación quedando todos con el K1, adsorbiendo cualquier productividad que tuvieran y fijándole un nuevo complemento específico en la RPT.
15. El puesto de trabajo de **Operario de Servicios Funerarios (295)**, adscrito a la unidad de Deportes, modifica el complemento específico en cuanto al factor de dedicación de K1 a K4.
16. El puesto de trabajo de **Jefe de Sección de Mantenimiento (2409)** modifica el complemento específico, bajándosele la productividad.
17. El puesto de trabajo de **Jefe de Sección de Agricultura, Parque y Jardines (2410)** modifica el complemento específico, adsorbiéndole la productividad.
18. El puesto de trabajo **Administrador del Cementerio (2170)** cambia la denominación a Encargado de Servicios Funerarios, modificando el complemento específico y absolviéndole la productividad.
19. Modificación del complemento específico de los **operarios del cementerio (1250 y 574)**, se propone por parte de la Concejala del Servicio, se equiparen en cuanto al complemento específico a los oficiales de albañilería puesto que no solo van a realizar tareas del cuidado del recinto, sino también trabajo propios de albañilería.
20. Modificación del complemento específico del puesto de Técnico Medio F2562, incluyéndosele el factor de dedicación k4.
21. Ampliación de la jornada laboral de contrato de trabajo de la plaza núm. 1893, **Monitor de Aquagym** pasando a ser jornada completa.
22. En relación con la plaza de operador informática núm. 48, se modificaría su complemento específico en el factor de dedicación k4 a k3.
23. Se modificaría el complemento específico de la plaza de administrativo núm. 2134, asignándole un factor de dedicación k3.
24. Se modificaría el complemento específico de la plaza de albañil núm. 2033, en el factor de dedicación k3 a k1.



AYUNTAMIENTO DE  
**MOTRIL**

Motril

RECURSOS HUMANOS



25. Se modifica el complemento específico de la plaza de inspector de medio ambiente núm. 2377, en el factor de dedicación k1 a k4
26. Se modifica el complemento específico de la plaza de albañil núm. 2171, en el factor de dedicación k1 a k3.
27. Se modifica el complemento específico de la plaza de albañil núm. 1843 en el factor de dedicación k1 a k3
28. Se equipara el complemento específico de las plazas de operario de mantenimiento núm. 1965 y 1274 para que converjan con la de un oficial albañil.
29. Se modifica el complemento específico de la plaza de administrativo núm. 2489 en el factor de dedicación k3 a k4.
30. Recuperación del puesto de Jefe/a de Servicio de Asesoría Jurídica que ya existía en presupuestos anteriormente, que el mismo se amortizo tras la excedencia del titular, sin dotación económica en este presupuesto.
31. El puesto de trabajo de **JEFE SECCIÓN PRESUPUESTO Y CONTABILIDAD (422)** modifica el complemento destino pasando del nivel del 22 al 26.
32. El puesto de trabajo de **JEFE NEGOCIADO DE CONTRATACIONES (2513)** modifica el complemento destino pasando del nivel del 18 al 22.
33. El puesto de trabajo de **JEFE NEGOCIADO ASUNTOS FINANCIEROS (2520)** modifica el complemento destino pasando del nivel del 18 al 22.
34. Se crea la plaza núm. 3105 Técnico Medio en la Secretaria Municipal condicionada a futura promoción interna.
35. Con ocasión de la aprobación del plan de ajuste, se amortizo la plaza núm. 2373 Educador/a Familiar, la misma se vuelve a recuperar quedando afectada a promoción interna, como así estaba aprobada en la oferta de empleo público del 2008.
36. Se modifica el complemento específico del puesto de Jefe de Grupo de Vivienda núm. 1662 en el factor de dedicación k1 a k4.



### III.3. Amortizaciones de los puestos.

Las actuaciones de las Administraciones públicas deben inspirarse en razones de economía y eficiencia e ir encaminadas a prestar un mejor servicio con el menor coste posible.

Como medida de racionalización de la plantilla y de contención del gasto, se procederá a la amortización de las plazas vacantes que se relacionan a continuación, dada la obligación legalmente establecida de reducir paulatinamente el número de efectivos, como consecuencia de las jubilaciones producidas durante el presente ejercicio 2013, así como en aquellos supuestos en los que la pérdida de condición de empleado público no conlleve la obligación de reserva de puesto o deban producirse por razones de reorganización.

En consecuencia, en la Relación de Puestos de Trabajo y Plantilla Presupuestaria para el ejercicio 2014 se procederá a la amortización de las plazas y puestos siguientes:

1. Se amortiza la plaza y puesto de trabajo de **Monitor Sociocultural número 3079**, adscrita a la unidad de Acción Social. Este puesto de trabajo desempeñado por empleado en relación laboral de carácter indefinida que no fija de plantilla por cuanto estaba con cargo a subvención que no ha sido otorgada por la administración autonómica andaluza, así mismo la **plaza núm. 1386 Monitora Dinamizadora** en la parte de la jornada con cargo a esta misma subvención (1:30 horas semanal)
2. Se amortizan las plazas núm. 1572, 1573, 1574, 1575, 1576, 1577, 1578 y 1812 Profesores de música y la 2147 Profesor danza como consecuencia de la aprobación de pleno de 27 septiembre 2013 donde se establecía amortización por cambio de gestión, dado que no existido el cambio de gestión al no cubrirse el concurso de adjudicación y habiendo indemnizado judicialmente a los empleados que venían cubriendo estas plazas trae como consecuencia la amortización de las mismas.
3. Cuadro de Jubilaciones 2014, últimas jubilaciones voluntarias de 2013 e incapacidades permanentes de 2013:



AYUNTAMIENTO DE  
MOTRIL

Motril

RECURSOS HUMANOS

25 JUL. 2014



Empleado/a Público/a (16)	Núm.	Plaza / Puesto Denominación	Relación Jurídica	Sub- Grupo
DE LA TORRE SALCEDO, MIGUEL	89	POLICÍA	FUNCIONARIO	C1
DUEÑAS LIROLA, JOSÉ LUIS	483	ELECTRICISTA	INDEF. QUE NO FIJO	C2
SÁNCHEZ DE LA ROSA, JOSÉ LUIS	542 2542	NOTIFICADOR / JEFE GRUPO NOTIFICADORES	FUNCIONARIO	C2
RODRÍGUEZ ESTÉVEZ, JOSÉ	1851	ALBAÑIL	LABORAL INDEFINIDO	C2
HERRERA LLANAS, BERNARDINO	1860	ALBAÑIL	FUNCIONARIO	C2
SALAS SÁNCHEZ, FRANCISCO	2310	BOMBERO	FUNCIONARIO	C1
ROJAS ORTEGA, JOSÉ	133	POLICÍA	FUNCIONARIO	C1
GARZÓN PÉREZ, FRANCISCO	1752	OPERARIO DE MANTENIMIENTO	LABORAL	OAP
DÍAZ HERNÁNDEZ, JOSÉ FRANCISCO	607	ALBAÑIL / AYUDANTE DEL MERCADO	FUNCIONARIO	C2
BUSTOS VIDOY, JUAN	2305	BOMBERO	FUNCIONARIO	C1
MORENO FERNÁNDEZ, MANUEL	358	OFICIAL DE OFICIOS	FUNCIONARIO	C2
MOTA VIDAL, ELVIRA	302	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	FUNCIONARIO	C2
ROMERA JÓDAR, ANTONIO	1208	CONSERJE	LABORAL INDEFINIDO	OAP
CARDONA LÓPEZ, ANTONIO JOSÉ	1857	ALBAÑIL	LABORAL INDEFINIDO	C2
GUTIÉRREZ TERRÓN, MARIANO	-	-	FUNCIONARIO SIT.ADVA. SERVICIO EN CC.AA.	-
TERRÓN GARCÍA, MARÍA PILAR	421 2511	ADVA/JEFE NEG.FISC.INGRESOS	FUNCIONARIA	C1
PÉREZ GARCÍA, ANTONIO	2558 2170	AUX.INSP.RENTAS/A.CEMENTERIO	FUNCIONARIO	C2



Empleado/a	Plaza / Puesto		Relación	Sub-
Público/a (16)	Núm.	Denominación	Jurídica	Grup o
GUERRERO GALLEGO, ADELA	2162	LIMPIADORA	FUNCIONARIA	OAP
HERNANDEZ SALCEDO, JOSE	20	INSPECTOR DE RENTAS	FUNCIONARIO	C1
DIAZ ROJAS, ANTONIO	587	OFICIAL MECÁNICO CONDUCTOR	FUNCINARIO	C2
	2537	ENCARGADO DE MECANICOS		
CORREA BARRANCO, CONCEPCIÓN	2181	AYUDANTE TRABAJO SOCIAL	FUNCIONARIA	C2
DIAZ ENRIQUEZ, FRANCISCO NICOLAS	90	POLICIA LOCAL 2º ACTIVIDAD	FUNCIONARIO	C1
CAPARROS ORTEGA, LORENZO	1845	OFICIAL ALBAÑIL	LABORAL INDEF. NO FIJO	C2
SAEZ BEJAR, FRANCISCO	382	TÉCNICO LICENCIAS/INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL	FUNCIONARIO	A2
ARQUERO MARTIN, MATEO	313	OFICIAL FONTANERO	FUNCIONARIO	C2
MONTERO PLEITE, Mª FELICIDAD	2203	ARQUITECTA	FUNCIONARIA (OTRA ADMON).	A1

En relación con la plaza de Inspector de Obras (2352) que venía siendo ocupada por D. Francisco García Cardona, funcionario C1, si bien el mismo se ha jubilado, la citada plaza no se amortizaría, vista la necesidad en el Área de Urbanismo de que sea ocupada por otro empleado público de este ayuntamiento, pudiendo ser la misma cubierta por promoción interna, se propone que se abra tanto a funcionarios/a de grupo C, Subgrupo C1 o C2.

En relación a la plaza de Conserje núm. 1208 adscrita al Área de Educación, ya con ocasión del presupuesto del 2013 se especifico que la misma no se amortizaba como consecuencia de la jubilación de D. Antonio Romera Jódar, ante la situación actual de la plantilla en el Área de Educación que ha sufrido una merma importante por las distintas vicisitudes es necesario que se mantenga, se propone se modifique al grupo D al grupo C subgrupo C2, todo ello en cumplimiento del compromiso de este equipo de gobierno de la desaparición del antiguo grupo E actual grupo OAP.



#### III.4. Reasignación de efectivos.

De conformidad con 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, artículo 60 1. *“Los funcionarios cuyo puesto de trabajo sea objeto de supresión como consecuencia de un Plan de Empleo podrán ser destinados a otro puesto de trabajo por el procedimiento de reasignación de efectivos.”*

*“La reasignación de efectivos como consecuencia de un Plan de Empleo se efectuará aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad, que se concretarán en el mismo.*

*La adscripción al puesto adjudicado por reasignación tendrá carácter definitivo.”*

Esto viene como consecuencia de un número de efectivos de este Ayuntamiento que más adelante se relacionan que vienen desempeñando puestos de trabajos distintos, por los cuales accedieron a esta entidad.

Al objeto de ordenar la RPT y darle seguridad jurídica y así se atiende a las distintas reclamaciones presentadas por empleados municipales que solicitan diferencias retributivas que pueda haber con los puestos de trabajo que realmente desempeñan.

Viéndose abocada esta Administración en muchas ocasiones a fijar complementos salariales que no vienen fijadas por Ley para esas finalidades.

Para lo cual hay que suprimir los puestos de trabajo que no desempeñan y facilitarles el acceso a los que realmente vienen desempeñando y ello de conformidad con criterios de aptitud, formación, experiencia y antigüedad.

Se relacionan la lista de empleados municipales indicando la categoría y puesto que desempeñan y de los plazas/puestos que actualmente ostentan.



23 JUL. 2014

NOMBRE	PLAZA ORIGEN	PUNTOS	PLAZA DESTINO	PUNTOS	DIF.
BEA HADALGO, GABRIEL C.	OP. S. FUNERARIOS	475	JARDINERO	575	100
ESCOBAR GARCÍA, MANUEL	OP. MANT.	375	JARDINERO	575	200
FERNANDEZ LOPEZ, FERNANDO	OP. S. FUNERARIOS	475	CONSERJE MANT.	400	-75
FERNANDEZ ROSADO, FELIPE	PEON	375	CONSERJE MANT.	400	25
GARCÍA HERNANDEZ, FRANCISCO	OP. MANT.	375	ALBAÑIL	575	200
MARTIN MORALES ANTº EDU.	CONSERJE MANT.	400	GUIA DE MUSEOS	400	0
MEDINA SANCHEZ, FCO. ANGEL	OPERARIO	375	CONSERJE	350	-25
ORTEGA AGUÁZA, ROBERTO	AYUDANTE MANT.	375	GUIA TURISTICO	450	75
RUIZ FERNANDEZ, MANUEL	OP. MANT.	375	CONSERJE	350	-25
SOTO FUENTES, FELIX	OPERARIO	375	CONSERJE	350	-25
VILLAR SANCHEZ, ANTONIO	OPERARIO	375	CONSERJE	350	-25
ORTEGA CORREA, JUAN MANUEL	ALBAÑIL	575	ALMACENISTA	575	0
BRIONES RUANO, JUAN DE DIOS	CONDUCTOR BIBLIOBUS	575	AUXILIAR BIBLIOTECA	500	-75
CHANDO ORTEGA, JOSE ANT.	DELINEANTE	675	INSPECTOR	700	25
MOREA ALONSO, FRANCISCO	DELINEANTE	675	INSPECTOR	700	25
FERRER ROBLES, FRANCISCO J.	MONITOR MUSCULACIÓN	400	AYUDANTE INSPECTOR	450	50
GARCÍA MUÑOZ, JOSE ENRIQUE	CONSERJE MANT.	400	ELECTRICISTA	575	175
CANO JIMENEZ, JUAN ANTONIO	CONSERJE	350	FONTANERO	575	225
GARCIA LOPEZ, CELEDONIO	CONSERJE MANT.	400	OFICIAL DE OFICIOS	575	175
PEDROSA FUNES, GERMAN	ALMACENISTA	575	CONSERJE MANT.	400	-175
ARQUERO MARTIN, JOSE LUIS	PINTOR	575	OFICIAL DE OFICIOS	575	0
PEINADO GUILLEN, LUIS FCO.	CONSERJE	350	AUXILIAR ADMON.	450	100
FERNANDEZ AIJON, JONATHAN	ALBAÑIL	575	AUXILIAR ADMON.	450	-125
RUIZ ESPINOSA, ANTONIO	ALBAÑIL	575	OFIC.COMET. MULTIPLES	575	0
GUERRERO MARIN, ANSELMO	MONIT. NATACION- SOC.	400	MONIT. DIST. DISCIP. DEPORT.	400	0
BENITEZ MARTIN, DIEGO	MONITOR DE VELA	400	MONIT. DIST. DISCIP. DEPORT.	400	0
MORALES ROBLES, JOSE LUIS	COORD. ESCUELAS JY DEP.	875	ADMINISTRATIVO	600	-275
LOPEZ PULIDO, ROCIO	OPERADOR DE SISTEMA	725	ADMINISTRATIVO	600	-125
ROMERA SANCHEZ, ROSARIO	MONITOR DEPORTIVO	400	AUXILIAR ADMON.	450	50
GARCÍA CARMONA, ROSARIO Mª	CONTROLADORA	750	INSPECTORA DE RR.HH.	750	0
ORTEGA TOVAR, ALFREDO	TEC. SUP. (ADMN ESP.)	1050	TEC. SUP. (ADMN GENERAL)	1050	0
MERINO SOLERA, ROSARIO	TEC. MED. (ADMN ESP.)	750	TEC. MED. (ADMN GENERAL)	750	0
BAUTISTA PEREZ, MANUEL	AUX. GESTIÓN DEP.	675	OPERADOR INFORMATICO	725	50
MARTIN MARQUEZ, FRANCISCO	AUX. GESTIÓN DEP.	450	AUXILIAR ADMON.	450	0
RODRIGUEZ CASTILLO, FRANCISCO	COORD. DEPORTIVO	600	TECNICO AUX. DEPORTIVO	600	0



### III.5. Cambio de Unidad Administrativa.

Con el objeto de unificar la gestión en materia de sanciones por el incumplimiento de la normativa de tráfico, que actualmente viene desempeñando la Unidades de Gestión Tributaria en colaboración con Tráfico y Transportes, se hace necesario la unificación de la gestión de un solo departamento al objeto de mejorar la calidad de Servicio que se presta al ciudadano.

Para llevar a cabo esta actuación, se centraliza el servicio de Gestión de Sanciones en materia de tráfico en Gestión Tributaria. Para ello parte de la dotación de personal con el que cuenta Tráfico y Transporte, pasarán a depender de aquella, concretamente los funcionarios que a continuación de detallan:

APELLIDOS	NOMBRE	PUESTO
ALVAREZ LOPEZ	PEDRO	TÉCNICO SUPERIOR
SANCHEZ CHICA	JOSÉ ÁNGEL	JEFE NEGOCIADO MULTAS
MARTÍN OGEA	M <sup>a</sup> MAGDALENA	ADMINISTRATIVA
DORADOR CONTRERAS	MARÍA CARMEN	ADMINISTRATIVO

Así como adscribir funcionalmente, que no orgánicamente, a esta unidad el Policía Local en segunda actividad D. Tomás Díaz Molina.

Al frente de la unidad administrativa que se le va a encomendar las funciones de gestión de las sanciones de tráfico estará quien desempeñe el puesto de trabajo de nueva creación denominado Jefe de Sección de Sanciones de Tráfico, dependido directamente del Jefe de Servicio de Economía y Hacienda.

### III.6. Funcionarización.

Se trata de funcionarizar los puestos de trabajo que vienen marcados por ley que deben ser desempeñados por personal funcionario, de conformidad con lo que dispone el artículo 92.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local:



*“Corresponde exclusivamente a los funcionarios de carrera al servicio de la Administración local el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales. Igualmente son funciones públicas, cuyo cumplimiento queda reservado a funcionarios de carrera, las que impliquen ejercicio de autoridad, y en general, aquellas que en desarrollo de la presente Ley, se reserven a los funcionarios para la mejor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función.”*

Actualmente la plantilla municipal del Ayuntamiento cuenta con el siguiente número de laborales fijos y categorías, mucho de ellos, se puede observar a golpe de lectura desempeñan puestos reservados a funcionarios/as de carrera, así mismo supondría un ajuste económico con una disminución en los costes empresariales como mínimo del 6,1%:

TRABAJADOR/A	PUESTO DE TRABAJO
CORREA TORRES, SUSANA	ADMINISTRATIVO
GARRIDO CRIADO, JOSE PEDRO	ADMINISTRATIVO
SANCHEZ GUERRERO, M. CARMEN	ADMINISTRATIVO
BUSTOS ALONSO, RODRIGO	AUXILIAR ACTIVIDADES DEPORTIVAS
CANO JIMENEZ, JUAN ANTONIO	CONSERJE
EXPOSITO BARRERA, ANGEL	CONSERJE
RODRIGUEZ ANAYA, FAUSTINO	CONSERJE
GONZALEZ GARZON, FRANCISCO	CONSERJE MANTENEDOR
MARTIN MORALES, ANT. EDUARDO	CONSERJE MANTENEDOR
RAMOS GOMEZ, JUAN CARLOS	CONSERJE MANTENEDOR
RODRIGUEZ GARCIA, JOSE ANTONIO	CONSERJE MANTENEDOR
ROLDAN RODRIGUEZ, ANTONIO	CONSERJE MANTENEDOR
GARCIA CARMONA, ROSA MARIA	CONTROLADOR DE PRESENCIA
HERNANDEZ FEIXAS, JUAN F.	COORD. CALIFICACION Y LICENCIAS
RODRIGUEZ CASTILLO, FRANCISCO	COORDINADOR DEPORTIVO
GARCIA JULIAN, CARMEN DOLORES	EDUCADOR FAMILIAR
LOPEZ CASTAÑO, RAFAEL	EDUCADOR FAMILIAR
VAZQUEZ TOVAR, ANTONIO M.	ENCARGADO GRAL. MEDIO RURAL
BACAS RODRIGUEZ, JULIO JOSE	MONITOR DE AJEDREZ
GARCIA CASTILLA, EMILIO	MONITOR DE AJEDREZ
CHINCHILLA GARCIA, JESUS F.	MONITOR DE ATLETISMO
PRADOS BACAS, VICENTE JAVIER	MONITOR DE BALONCESTO
GONZALEZ BARROS, VICTOR MANUE	MONITOR DE FUTBOL
HONTORIA GARCIA, JUAN CARLOS	MONITOR DE FUTBOL
PEREZ JIMENEZ, JUAN ANTONIO	MONITOR DE FUTBOL
RUBIÑO LOPEZ, RAFAEL	MONITOR DE FUTBOL
ANTUNEZ RUBIA, EMILIO	MONITOR DE FUTBOL SALA
GUTIERREZ PRIETO, JUAN MANUEL	MONITOR DE FUTBOL SALA
RUIZ GARCIOLO, JORGE	MONITOR DE FUTBOL SALA
ALABARCE DE LA O, M. ROSARIO	MONITOR DE GIMNASIA RITMICA
REYES ESCOBOSA, ANTONIO	MONITOR DE KARATE
FERRER ROBLES, FRANCISCO JESUS	MONITOR DE MUSCULACION



AYUNTAMIENTO  
MOTRIL

Motril

RECURSOS HUMANOS



MUÑOZ LOPEZ, JOSE LUIS	MONITOR DE TAICHI - AIKIDO
RUBIÑO ESPINOSA, JOSE ANTONIO	MONITOR DE TENIS DE MESA
BENITEZ MARTIN, DIEGO	MONITOR DE VELA
LARA MIRALLES, RAFAEL	MONITOR DE VOLEIBOL
CAÑADAS LOPEZ, MARIA ISABEL	MONITOR NATACION-SOCORRISTA
CARDONA GARCIA, ANTONIO JOSE	MONITOR NATACION-SOCORRISTA
GONZALEZ SABIO, RICARDO	MONITOR NATACION-SOCORRISTA
GUERRERO MARIN, ANSELMO	MONITOR NATACION-SOCORRISTA
MALDONADO COLLADO, MANUEL	MONITOR NATACION-SOCORRISTA
MALPICA RUIZ, ISMAEL	MONITOR NATACION-SOCORRISTA
MARTIN ESTEBANE, ENRIQUE	MONITOR NATACION-SOCORRISTA
MENDOZA LOPEZ, M. DEL CARMEN	MONITOR NATACION-SOCORRISTA
MORALES ROBLES, JUAN CARLOS	MONITOR NATACION-SOCORRISTA
TOVAR FERNANDEZ, M. CARMEN	MONITOR NATACION-SOCORRISTA
SOTO MOLINA, ANTONIO	OPERADOR INFORMATICO
ESCOBAR GARCIA, MANUEL	OPERARIO
MEDINA SANCHEZ, FRANCISCO A.	OPERARIO DE MANTENIMIENTO
RODRIGUEZ FERNANDEZ, JOSE	OPERARIO DE MANTENIMIENTO
RUIZ FERNANDEZ, MANUEL	OPERARIO DE MANTENIMIENTO
GARCIA HERNANDEZ, FRANCISCO G.	OPERARIO MANTENIMIENTO
CANO SABIO, MARIA CARMEN	PSICOLOGO
HODAR PEREZ, JUAN CARLOS	PSICOLOGO
RODRIG. MANTILLA DE LOS RIOS, E.	PSICOLOGO
MEZA HUIZAR, YURINA	RESP. MONITORES-SOCORRISTAS PISCINA
SANCHEZ MANZANO, ENC.	TECNICO AUXILIAR DE BIBLIOTECA
VINUESA PONS, ANUNCIATA	TECNICO AUXILIAR DE BIBLIOTECA
PRADOS MARTIN, ANTONIO MIGUEL	TECNICO AUXILIAR DEPORTIVO
GARCIA ALBARRAL, MANUEL	TECNICO MEDIO DEPORTES

Dado que en la actualidad se han venido funcionarizando indistintamente las distintas categorías laborales en la plantilla municipal, en este sentido si se lleva a cabo una funcionarización global de los 60 efectivos actuales, supondría una disminución en los costes empresariales de Seguridad Social de entorno a 88.000 €.

El coste de media anual por empleado disminuiría en 1.460,85 €.

### III.7. Promociones internas.

Por acuerdo alcanzado con el equipo de gobierno todas plazas del Servicio de Extinción de incendios y protección civil, deben de converger con la plantilla de la policía local en el grupo funcional C1.

El total de efectivos existente por proporcionar sería un total de 14.



25 JUL. 2014

Actualmente se encuentra pendientes de convocatoria dentro de la oferta de empleo del año 2009 un total de 8 plazas de bombero y 2 de cabo bombero, esto nos permitiría convocarlas de forma inmediata dado que no existe limitación legal alguna en las ofertas de empleo público aprobadas con anterioridad al año 2012.

No supondría coste económico alguno, puesto que tienen unos complementos salariales fuera del complemento específico que vendrían a enjugar el coste de la diferencia salarial del C2 a C1.

Como puede observar en la oferta pública del 2009 existen 8 vacantes pendiente de convocar, sería necesario crear 6 plaza vacantes o bien aprovechar las vacantes que como consecuencia de la jubilación se van produciendo, para lo cual sería necesario modificar el plan de ajuste.

Se pasa a relacionar en número de efectivos que se deberían promocionar con los costes y diferencias salariales:

	C2	S.B.	CD	CES	GRAT.MES	K	J	TOTAL
		599,25	327,44	735,64	122,65	61,33	91,99	1.938,30
CASTILLA ESCAÑUELA, GENARO	BOMBERO							
DIAZ ESPA, ANTONIO JOSE	BOMBERO							
GAMERO RIERA, ENRIQUE	BOMBERO							
GALLARDO FONTANA, ANTONIO M.	BOMBERO							
GIRELA CARBALLO, MANUEL	BOMBERO							
GARCÍA CHAMORRO, ALBERTO M.	BOMBERO							
JIMENEZ DUEÑAS, RICARDO	BOMBERO							
HERRERA RODRIGUEZ, JOSÉ ANTONIO	BOMBERO							
JIMENEZ GARCIA, JOSE ANTONIO	BOMBERO							
JIMENEZ MORENO, JORGE	BOMBERO							
MARTIN ESTEVEZ, JAVIER	BOMBERO							
MORON ALCALDE, ISMAEL	BOMBERO							
MARTINEZ ORDÓÑEZ, JOSÉ ALBERTO	BOMBERO							
DIAZ MARIN, GUSTAVO ADOLFO	BOMBERO CONDUCTOR							
	C1	720,02	349,93	735,64	0,00	61,33	91,99	1.958,91



AYUNTAMIENTO DE  
**MOTRIL**

Ayuntamiento de  
**Motril**

RECURSOS HUMANOS



Deberíamos tener en cuenta la demanda existente de plazas de Administrativos (C1), nuevos Técnico Superiores de Formación Profesional (B), los Técnicos de Grado (A2) y Técnico Superior de Grado (A1).

### III.8. Provisión de puestos y Ofertas de Empleo.

Debería de llevarse a cabo la terminación de la provisión de puestos de trabajo que se inició en el año 2009 al objeto de cerrar la estructura básica de la ordenación de puesto de trabajo en la plantilla municipal.

En relación a la Ofertas de Empleo Público, sería conveniente y necesario finalizar las convocatorias de las Ofertas del 2006, 2007, 2008 y 2009, a mayor abundamiento porque existen plazas en las citadas ofertas que incluso ya las personas que venían desempeñándolas o bien se han jubilado o incluso le han sido declaradas distintas incapacidades.

### IV. COSTE ECONÓMICO DEL PLAN DE ORDENACIÓN.

II. MEDIDAS PARA ADOPTAR EL CUMPLIMIENTO DE LA LRSAL.	COSTE ACTUAL	COSTE DEL PLAN	DIFERENCIAS
II.1. MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA DEL PERSONAL EVENTUAL	396.811,87 €	308.066,21 €	-88.745,66 €
II.2. SUPRESIÓN DE UNIDADES ADMINISTRATIVAS Y REASIGNACIÓN DE SUS EFECTIVOS	0,00 €	0,00 €	0,00 €
II.3. MODIFICACIÓN DE UNIDADES ADMINISTRATIVAS	0,00 €	0,00 €	0,00 €
III. OTRAS MEDIDAS ADOPTAR EN EL PLAN	COSTE ACTUAL	COSTE DEL PLAN	DIFERENCIAS
III.1. CREACIÓN DE NUEVOS PUESTOS EN LA RPT		30.186,37 €	30.186,37 €
III.2. MODIFICACIÓN DE PUESTOS RPT		19.771,21 €	19.771,21 €
III.3. AMORTIZACIÓN DE PLAZAS Y PUESTOS		798.621,36 €	-798.621,36 €
III.4. REASIGNACIÓN DE EFECTIVOS	155.331,25 €	159.830,50 €	4.499,25 €
III.5. CAMBIO DE UNIDAD ADMINISTRATIVA	0,00 €	0,00 €	0,00 €
III.6. FUNCIONARIZACIÓN	1.944.615,92 €	1.856.964,80 €	-87.651,12 €
III.7. PROMOCIONES INTERNAS	27.136,20 €	27.419,14 €	282,94 €
III.8. PROVISIÓN DE PUESTOS OFERTAS DE EMPLEO	0,00 €	0,00 €	0,00 €
<b>BAJA EN PRESUPUESTO</b>			<b>-975.018,14 €</b>
<b>SUBIDA EN PRESUPUESTO</b>			<b>54.739,77 €</b>
<b>DIFERENCIA</b>			<b>-920.278,37 €</b>



**V. CRONOGRAMA DEL PLAN DE ORDENACIÓN.**

III. OTRAS MEDIDAS ADOPTAR EN EL PLAN	AÑO 2014	AÑO 2015				AÑO 2016			
	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T
III.1. CREACIÓN DE NUEVOS PUESTOS EN LA RPT									
III.2. MODIFICACIÓN DE PUESTOS RPT									
III.3. AMORTIZACIÓN DE PLAZAS Y PUESTOS									
III.4. REASIGNACIÓN DE EFECTIVOS									
III.5. CAMBIO DE UNIDAD ADMINISTRATIVA									
III.6. FUNCIONARIZACIÓN									
III.7. PROMOCIONES INTERNAS									
III.8. PROVISIÓN DE PUESTOS OFERTAS DE EMPLEO									

**VI. PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN**

1. Negociación del Plan con la representación sindical.
2. Firma del Plan y aprobación por el Pleno del Ayuntamiento.
3. Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo y de la Plantilla Presupuestaria del Ayuntamiento para 2014, de conformidad con lo establecido en el Plan.
4. Publicación del Plan y de la nueva Relación de Puestos de Trabajo en el BOLETÍN OFICIAL DE PROVINCIA DE GRANADA.
5. Comunicación de las medidas adoptadas a los empleados afectados.



AYUNTAMIENTO DE  
**MOTRIL**

Ayuntamiento de  
**Motril**



Contra la aprobación definitiva del acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, de conformidad con el artículo 109 c) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía , con sede en Granada , en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 10.1.b), 25 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, sin perjuicio de cualquier otro recurso que se estime oportuno interponer.

