



AYUNTAMIENTO DE LA VICTORIA (CÓRDOBA)

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA POR EL AYUNTAMIENTO PLENO EL DÍA DIECISÉIS DE FEBRERO DE 2024

Sres. Asistentes

Alcalde-Presidente.

D. José Abad Pino

Sres. Concejales

D^a. Inmaculada Jiménez de Toro

D. Juan Francisco Cano Ariza

D^a M.^a Jose Rodríguez Arjona

D^a Salud M.^a Morales Zafra

D^a Alfonsa García Ble

D. José Emilio López Morilla

D^a M^a Dolores Alcántara Granadal

D^a M.^a de las Mercedes Mengual

Gómez

D. Isabel M^a Rider Jiménez

D. Francisco Gallardo Cabello

La Victoria, siendo las diecinueve horas del día dieciséis de Febrero de dos mil veinticuatro se reunieron en la Casa de la Cultura del Ayuntamiento los Señores Concejales al margen anotados, a fin de celebrar la sesión ordinaria convocada al efecto, bajo la Presidencia del Alcalde-Presidente D. José Abad Pino y asistidos por la Secretaria D^a Inmaculada Blanco Muñoz

ORDEN DEL DÍA

1.-Aprobación si procede acta de la sesión anterior.

Declarado abierto el acto por el Sr. Alcalde -Pte y antes de pasar a considerar el orden del día, manifestó su agradecimiento a los trabajadores del Ayuntamiento por su disponibilidad para la celebración de esta sesión en sábado, a continuación se presenta borrador del acta de la sesión de fecha 28/12/2023, preguntándose por el Sr. Alcalde si algún miembro del Pleno tiene que formular alguna observación, no formulándose ninguna, por lo que se entiende aprobada, con la abstención de la Concejales de IU-CA debido a que no se la ha podido descargar". (gex 706/024).

2.-Aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento.

Toma la palabra el Sr. Alcalde diciendo , en primer lugar que tanto el documento de Planificación Estratégica en gobernanza, la Relación de puestos de trabajo como las Fichas de personal, son documentos muy densos y complejos que han sido consensuados por todos los grupos , al haber tenido la oportunidad de conocer su contenido, a lo largo de todo el proceso.

Desde hace varios años desde la Corporación Municipal se están llevando a cabo una serie de actuaciones, encaminadas a dignificar las condiciones de trabajo de los/as trabajadores/as de nuestro ayuntamiento, así en 2022 se aprobó el primer Convenio colectivo; en este año 2024 culminaremos el proceso de estabilización, normalizando aquellas plazas que se cubrirán a través de concurso-oposición, para continuar más adelante con la cobertura de otras necesarias para la prestación de los servicios municipales : jardinero/a, cocinero/a, , arquitecto, etc...Finalmente el último proceso ha sido el de realizar un exhaustivo análisis de los servicios que se prestan del Ayuntamiento, para conformar una plantilla y unos puestos de trabajo acorde a esos servicios , incidiendo en su simplificación.

Código seguro de verificación (CSV):

2BA4 5CB7 A49E 7B9F 20C3



2BA45CB7A49E7B9F20C3

Este documento constituye el resguardo del original presentado en el registro electrónico de entrada. Podrá verificarse en nuestra sede electrónica en <https://www.lavictoria.es/sede>

Firmado por Señora Secretaria Dña. BLANCO MUÑOZ INMACULADA el 02-05-2024

Firmado por Señor Alcalde D. ABAD PINO JOSE el 02-05-2024



AYUNTAMIENTO DE LA VICTORIA (CÓRDOBA)

El documento que hoy se trae a pleno, es un documento abierto y flexible, que iremos mejorando puntualmente a lo largo de los próximos años, pero sin duda supone un gran paso adelante en la normalización de las condiciones laborales de nuestros trabajadores/as.

A la vez, esta RPT supone un importante esfuerzo económico que nos ha condicionado la elaboración del presupuesto 2024, por este motivo ya estamos trabajando en poner en marcha alternativas para que este esfuerzo que vamos a realizar en capítulo I de personal, no suponga una merma en el desarrollo de actuaciones a lo largo de los próximos años.

Finalmente quiero agradecer a los representantes de los trabajadores, a los representantes de los grupos políticos, el trabajo que han realizado y la buena disposición que siempre han manifestado para consensuar el documento que hoy traemos a pleno

Considerando este Ayuntamiento la necesidad de la planificación de sus recursos humanos, que 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. tal como se recoge en el artículo 69 del TREBEP, se ha redactado un documento de planificación en gobernanza, del cual deriva una Relación de Puestos de Trabajo y fichas de los mismos.

Considerando que este Ayuntamiento no dispone de Relación de Puestos de Trabajo, que hasta la fecha, en defecto de ésta se ha venido utilizando la plantilla municipal que acompaña preceptivamente al presupuesto anual, como instrumento que recogía la totalidad de los puestos de trabajo del Ayuntamiento, indicando su denominación y todas sus retribuciones.

Considerando que tal como consta en el informe de la Secretaria-Interventora, la Relación Valorada de Puestos de Trabajo (RPT) constituye el principal instrumento organizativo de las Entidades locales, siendo un elemento esencial en la ordenación y gestión de todo el personal, diseñándose el modelo organizacional a nivel de estructura interna, ordenando y clasificando el personal en orden a la realización concreta del trabajo a desarrollar, permitiendo preparar al Ayuntamiento para el futuro, puesto que facilitará futuras ampliaciones de personal y su adscripción a determinadas funciones concretas.

Considerando que en las Administraciones locales ha tenido gran importancia el principio de subsidiariedad al que se refiere el art 4,3 de la Carta Europea de las Autonomías Locales, en la atribución de competencias, (El principio de subsidiariedad tiene como función general garantizar un cierto grado de independencia a una autoridad inferior respecto de una instancia superior, en particular un poder local respecto de un poder central) ello ha supuesto durante décadas que los Ayuntamientos han ejercido y gestionado competencias que anteriormente desconocían en materia de servicios sociales, igualdad, medio ambiente, deportes, cultura etc...Todas estas competencias nuevas han supuesto la necesidad de adecuar su organización interna y sus servicios a las nuevas necesidades de los ciudadanos y de la legislación para poder responder a la ciudadanía, dando lugar a una necesaria planificación, previo estudio de las necesidades de los distintos servicios y su desarrollo a través del instrumento técnico idóneo, que es la RPT, (tal como determina el art 74 del TREBEP) que implica una valoración de los puestos racional, técnica y objetiva, por ello esta RPT que al ser la primera, ha de contemplarse como “singular” y “excepcional” además de necesaria, siendo necesario y conveniente que se adecúen los puestos de trabajo en cuanto a sus funciones, contenidos y responsabilidades lo más posible a la realidad actual. Esta adecuación debe efectuarse en uso de la autonomía en materia de gasto previa consignación presupuestaria correspondiente.

Considerando que con fecha 11/12/2018 se adjudicó un contrato menor para el servicio de Elaboración de Memoria técnica para la realización de documentación, análisis, descripción y valoración de una Relación de Puestos de trabajo del Ayuntamiento de La Victoria a Consultoría Integral de la Empresa y del Municipio S.L., si bien el documento final aunque fue objeto de alguna negociación, no llegó a aprobarse.

Código seguro de verificación (CSV):

2BA4 5CB7 A49E 7B9F 20C3

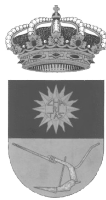


2BA45CB7A49E7B9F20C3

Este documento constituye el resguardo del original presentado en el registro electrónico de entrada. Podrá verificarse en nuestra sede electrónica en <https://www.lavictoria.es/sede>

Firmado por Señora Secretaria Dña. BLANCO MUÑOZ INMACULADA el 02-05-2024

Firmado por Señor Alcalde D. ABAD PINO JOSE el 02-05-2024



AYUNTAMIENTO DE LA VICTORIA (CÓRDOBA)

Considerando que con fecha 07/03/2023 se adjudicó el contrato menor de servicios para la Realización de Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento, a STAAT S.L.

Considerando que se ha llevado a cabo la negociación colectiva en la Mesa General de Negociación, en cuanto trámite previo de obligada observancia, dentro del procedimiento de aprobación de la RPT, se alcance o no un resultado o acuerdo, por aplicación de lo dispuesto en los arts 36.3 y 37.1c) del TREBEP, tal como consta en el expediente (en la de 30/01/2024 se aprobó el documento objeto de este punto) .

A resultados de lo anterior , con fecha 09/02/2024 se remite por la Empresa los siguientes documentos: Planificación Estratégica en gobernanza; Relación de Puestos de trabajo (que recoge la estructura organizativa, la plantilla orgánica, la normativa de valoración, la valoración de factores de dificultad técnica, factores de diferenciación vertical y condiciones de desempeño y la relación de puestos de trabajo, el catálogo de funciones de los puestos de trabajo) y Fichas de valoración de puestos de trabajo..

Visto los informes de Secretaria -Intervención y de la empresa redactora, que constan en el expediente (gex 5019/020) ,la Alcaldía propone al Pleno de la Corporación Municipal la adopción del siguiente acuerdo:

Primero. - Aprobar los siguientes documentos que se incluyen en el expediente :

A) Planificación Estratégica en gobernanza,

De acuerdo con el «Informe Sobre la Percepción Ciudadana de los Servicios Públicos. La confianza en las instituciones» , ante la pregunta sobre la confianza que les genera las entidades que componen la administración local, un 48,3% de ciudadanos afirma tener poca o ninguna confianza en estas, lo que, más allá de cualquier cuestión ideológica, muestra la aún escasa conexión entre la Administración Pública y la realidad social a la que sirve y representa.

En el imaginario colectivo, se ha instalado la idea de que la administración entorpece, paraliza o propicia el desistimiento en sus actuaciones de ciudadanos y empresas, por lo que es necesario, hoy más que nunca, apostar por una administración más humana, ágil y eficiente que los ciudadanos sientan como suya, cual, si bien no ha de olvidar que ha de ser garantista en la defensa de los derechos de todos sus vecinos, sea capaz de resolver sus problemas, potenciando al tiempo el crecimiento económico y bienestar social del municipio y sus vecinos.

La potestad de programación o planificación, recogida en el artículo 4.1.c) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL, en adelante), no es sino la necesaria plasmación de un elemento estructural para garantizar la autonomía en la gestión de sus respectivos intereses de la que gozan los municipios conforme al artículo 137 y 140 de nuestra Constitución , garantía que adquiere el carácter de obligación si, como no debiera ser de otro modo, pretendemos ejecutar las competencias y servicios municipales conforme a unos principios de descentralización, eficiencia, estabilidad y sostenibilidad financiera, prescritos en el artículo 25 LBRL, que garanticen el estricto ejercicio de los derechos y deberes de los vecinos reconocidos en el artículo 18 de esta misma ley.

La doble nota de representatividad directa y personificación de la institución local, encarnada en el pleno y la Alcaldía respectivamente, asigna, respecto al ejercicio de las competencias y servicios locales, unas diferentes atribuciones en uno y otro que se traducen, para el Alcalde, en aquellas de carácter ejecutivo como la dirección, inspección e impulso de los servicios y obras municipales, el desarrollo de la gestión económica o la jefatura superior de todo el personal; reservando al pleno aquellas otras de carácter organizativo como el control y fiscalización de los órganos de gobierno, la determinación de los recursos propios y aprobación de presupuestos, la aprobación de las formas de gestión de los servicios, la aceptación de la delegación de competencias, la aprobación de la plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo, etc. reflejadas con mayor detalle, unas y otras, en los artículos 21 y 22 LBRL respectivamente.

En la ejecución de estas competencias y servicios locales adquiere un protagonismo decisivo, qué duda cabe, el personal adscrito al funcionamiento de la entidad, hecho que no nos debería hacer caer, aún por frecuente, en el error de dotar de rasgos personales de sus titulares en los puestos de trabajo, dado que, estos últimos, no son sino un vehículo que permite identificar aquellas tareas y funciones necesarias para asegurar la consecución de los objetivos establecidos por la entidad; no debiendo perder de vista como estos objetivos, puestos de trabajo y personas serán, sin duda alguna, sustancialmente distintos en un horizonte próximo, donde la informatización y digitalización ya está

Código seguro de verificación (CSV):

2BA4 5CB7 A49E 7B9F 20C3



2BA45CB7A49E7B9F20C3

Este documento constituye el resguardo del original presentado en el registro electrónico de entrada. Podrá verificarse en nuestra sede electrónica en <https://www.lavictoria.es/sede>

Firmado por Señora Secretaria Dña. BLANCO MUÑOZ INMACULADA el 02-05-2024

Firmado por Señor Alcalde D. ABAD PINO JOSE el 02-05-2024



AYUNTAMIENTO DE LA VICTORIA (CÓRDOBA)

provocando y provocará la desaparición de algunos trabajos tradicionales, haciendo surgir otros muchos nuevos que, incluso, aún desconocemos, en un proceso donde, según datos contenidos en el informe «The future of employment», el 47% del empleo total se automatizará en una o dos décadas mediante capital informático, adquiriendo un cada vez mayor protagonismo aquellos puestos de trabajo de mayor complejidad, creatividad e inteligencia social.

Alineado con las circunstancias hasta ahora descritas, se hace necesario, por tanto, planificar la organización futura del personal del Ayuntamiento de La Victoria, estructurándolo «[...] a través de relaciones de puesto de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias», cumpliendo lo dispuesto en el artículo 74 de 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 (TREBEP, en adelante), como norma de referencia respecto a los empleados públicos al servicio de la administración, y el artículo 90 LBRL, cuando indica como «Las Corporaciones Locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública [...]»

A través de este documento, en resumen, pretendemos definir las líneas y objetivos considerados estratégicos por el Ayuntamiento de La Victoria en materia de gobernanza local, estimulando un necesario cambio de paradigma en las relaciones administrativas de este hacia sus ciudadanos mediante la adopción de políticas públicas que resulten eficaces no sólo por alcanzar el objetivo propuesto, sino por emplear los recursos adecuados para ello y por llevarse a cabo con calidad democrática, esto es, con participación de los agentes implicados tanto en la toma de decisiones como para su puesta en marcha, consolidando a esta entidad como una Administración innovadora y abierta que presta servicios de calidad, eficientes, eficaces y seguros a la ciudadanía a través de un personal empleado público bien cualificado y motivado, orgulloso de trabajar para el bienestar de su localidad.

Para su desarrollo, hemos concretado a través de las líneas estratégicas aquellos aspectos clave de la planificación previamente identificados como objetivos estratégicos, cuales determinan, estos últimos, las medidas a tomar, el responsable, los participantes, las acciones, los destinatarios, el calendario y los indicadores de seguimiento.

A modo de resumen, identificamos las siguientes líneas y objetivos:

A. Modernización y simplificación administrativa.

A.1. Revisar y simplificar las normas y los procedimientos administrativos, reduciendo las cargas administrativas y sus costes para los ciudadanos.

A.2. Mejorar la usabilidad y la accesibilidad de los servicios de administración electrónica.

A.3. Remover los obstáculos y trabas burocráticas que dificulten el crecimiento empresarial del municipio.

B. Calidad de los servicios municipales y evaluación de las políticas públicas locales.

B.1. Impulsar la planificación estratégica y la evaluación de las políticas públicas locales.

B.2. Mejorar la calidad de los servicios públicos municipales y la atención a la ciudadanía.

B.3. Desarrollar una política avanzada en materia de protección de datos.

C. Gobierno abierto.

C.1. Avanzar en transparencia y rendición de cuentas.

C.2. Fomentar e incrementar la participación y la colaboración.

D. Recursos Humanos.

D1. Análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo.

D2. Implantar medidas que mejoren la productividad y eficiencia de los recursos Humanos del Ayuntamiento de La Victoria.

Desarrolladas las principales líneas y objetivos estratégicos, e identificadas las áreas funcionales y trabajadores requeridos para el desempeño de las funciones identificadas como necesarias para su cumplimiento, se ha estructurado esta información mediante una propuesta de ordenación de puestos de trabajo que, posteriormente, ha dado lugar a la elaboración de una relación de puestos de trabajo en términos análogos a los recogidos en este documento.

No obstante, ante la inoperatividad de transcribir el documento «Planificación Estratégica en Gobernanza», como memoria que motiva el carácter singular y excepcional de los cambios concurrentes en cada puesto de trabajo, a la que en cualquier caso nos remitimos, es posible detectar tras su lectura como, por citar algunos ejemplos, el arquitecto técnico asume funciones técnicas en ámbitos de los que anteriormente no participaba el titular de la plaza, cual puede ser «Planificar la movilidad en el municipio, en coordinación con el área de seguridad», el técnico de medio ambiente

Código seguro de verificación (CSV):

2BA4 5CB7 A49E 7B9F 20C3



2BA45CB7A49E7B9F20C3

Este documento constituye el resguardo del original presentado en el registro electrónico de entrada. Podrá verificarse en nuestra sede electrónica en <https://www.lavictoria.es/sede>

Firmado por Señora Secretaria Dña. BLANCO MUÑOZ INMACULADA el 02-05-2024

Firmado por Señor Alcalde D. ABAD PINO JOSE el 02-05-2024



AYUNTAMIENTO DE LA VICTORIA (CÓRDOBA)

las de «Planificar, organizar, coordinar con otras áreas y controlar la contratación pública [en la competencia de medio ambiente] de obras y suministros -adoptando, en su caso, la figura de responsable del contrato-, incluyendo la redacción sencilla de pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas, sus informes de necesidad y valoración», el encargado de obras y mantenimiento «Realizar el inventario de bienes, maquinaria y equipos en el área de obras y mantenimiento; incluido el control de albaranes y facturas de compra» o el administrativo de atención al público «Conocer, implantar y actualizar, en coordinación con el Técnico TICs y el Técnico de Gestión, el catálogo de procedimientos administrativos de la entidad, sus ordenanzas o reglamentos reguladores, trámites requeridos, modelos de instancia, cláusulas de protección de datos, normativa de referencia, etc. velando por la simplificación de los procedimientos, reducción de trámites, racionalización de las cargas de trabajo entre puestos y la eliminación de cargas administrativas», pudiendo cerciorarnos como a todos y cada uno de los puestos de trabajo se le han asignado funciones que hasta el momento no desempeñaban, no solo por no existir caracterizado el puesto sino en el desempeño ordinario de su titular, así como restado aquellas otras que la entidad ha considerado conveniente eliminar, si bien las primeras sobrepasan ampliamente a las segundas como fácilmente se puede advertir en el contenido de la citada memoria.

De otro lado, como se deduce del cuadro «Diferencia retribuciones respecto a la plaza», aun apreciando en el resultado de la valoración incrementos en la mayor parte de los puestos de trabajo respecto a las posibles plazas de origen, no es posible observar que los mismos sean lineales al encontrarnos como, en cómputo global, algunos puestos sufren un incremento como consecuencia de no estar caracterizado su puesto con anterioridad ni contar con complemento específico ni de destino; mostrando, además, como el complemento de productividad que percibían recurrentemente algunos titulares de plazas, desvirtuando con ello la normativa ya referida con anterioridad, ha quedado, en todos los casos, subsumido en el complemento específico ahora fijado.

De igual forma, no es posible apreciar que estos incrementos sean generalizados, dado que, como se ha comentado, aun siendo la mayor parte de los puestos de trabajo los que experimentan incrementos, es posible ver como aquellas plazas que disfrutaban de los complementos de destino y específico con anterioridad son los que experimentan variaciones negativas en el complemento específico, en algún caso, y en las retribuciones totales, en otros, mostrando como se ha realizado un verdadero análisis que ha modificado, al alza y a la baja, los distintos conceptos retributivos de todos los puestos de trabajo frente a las retribuciones de las plazas.

Visto lo que precede, cabe concluir, salvo mejor criterio fundado en derecho, la plena legalidad de las medidas contempladas en la línea «D. Recursos Humanos» establecida en la Planificación Estratégica en Gobernanza del Ayuntamiento de La Victoria, cuya visión, cabe reseñar, ha anticipado lo dispuesto en el reciente RD 6/2023, entre cuyos fundamentos recoge, su preámbulo:

«[...] para modernizar la Administración Pública no basta con dotar de inversiones, sino que es preciso reconvertir y redefinir los procesos y procedimientos internos para lograr una mejor gestión.

A todos estos elementos, se añade la conveniencia de avanzar hacia un modelo de gestión basado en competencias para garantizar que las habilidades del personal empleado público requeridas para el desempeño de los puestos de trabajo se adapten a las demandas de la sociedad y de impulsar una regulación de la dirección pública profesional necesaria para fortalecer la capacidad de liderazgo en la función pública.

En primer lugar, se parte del reconocimiento de la política de recursos humanos como una herramienta estratégica que tiene que estar alineada con las políticas de la Administración, de forma que las necesidades de personal, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo, vendrán determinadas por el propio despliegue de sus políticas públicas, convergiendo así todos sus objetivos. Para ello es indispensable profundizar en la generalización de la cultura de la planificación de recursos humanos. Esta es la medida crítica de todo el conjunto, puesto que su potenciación es lo que permitirá asegurar el éxito de todas las demás reformas que se plantean.

La transformación digital en la que se encuentra inmersa la Administración del Estado, tanto en lo que se refiere a su infraestructura como a sus procesos, afecta de manera decisiva para una adecuada planificación de recursos humanos que permita adoptar decisiones estratégicas y operativas.»

Acordándose en Mesa General de Negociación su plena operatividad conforme a las pautas establecidas en el propio documento, que una vez supere los trámites que exige su procedimiento de aprobación retrotraerá sus efectos a fecha 1 de enero de 2024.

Código seguro de verificación (CSV):

2BA4 5CB7 A49E 7B9F 20C3



2BA45CB7A49E7B9F20C3

Este documento constituye el resguardo del original presentado en el registro electrónico de entrada. Podrá verificarse en nuestra sede electrónica en <https://www.lavictoria.es/sede>

Firmado por Señora Secretaria Dña. BLANCO MUÑOZ INMACULADA el 02-05-2024

Firmado por Señor Alcalde D. ABAD PINO JOSE el 02-05-2024



AYUNTAMIENTO DE LA VICTORIA (CÓRDOBA)

B) Relación de puestos de trabajo.

A partir del análisis realizado en el documento de “Planificación Estratégica en gobernanza”, se ha estructurado esta información mediante una ordenación de puestos de trabajo con el siguiente contenido:

- 1 Análisis, descripción y valoración de los puestos de trabajo.

1.1. Relación de Puestos de Trabajo.

1.2 Valoración de Puestos de Trabajo.

C) fichas de los puestos de trabajo

Segundo. - Amortizar las siguientes plazas y que se modifique la plantilla de personal:

- Policía ante la imposibilidad de asumir la dotación de personal establecida en la Ley 7/2023, de 7 de julio, de Policías Locales de Andalucía .

- Auxiliar Administrativo del juzgado , cuando por razón de sus funciones debería de prestarse por funcionario, habiéndose acordado en Mesa de negociación , que se atribuyan puesto de trabajo de auxiliar de atención al público. Así La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en su artículo 2, autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal, se debe tratar de plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas, estén dotadas presupuestariamente y hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

La Plaza de auxiliar de juzgado cumplía los requisitos para su inclusión en el proceso de amortización , habiendo renunciado su y ante la imperiosa necesidad de seguir prestando el servicio, se optó mediante Decreto de la Alcaldía a asignar temporalmente sus funciones a un auxiliar administrativo.

Tras la aprobación del documento de planificación y gobernanza , se acordó la amortización de la misma argumentando que las funciones deben de prestarse por personal funcionario y no laboral y asignando las funciones al puesto de trabajo de funcionario auxiliar de atención al público .En cualquier caso, sobre la posibilidad de que la Administración revise y modifique sus propios actos y anule la convocatoria realizada de una plaza por proceso de estabilización de empleo temporal, en primer lugar, debemos determinar si ello es posible, una vez iniciado y convocado un proceso selectivo, así :

La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP), en su artículo 98 dispone que los actos de las Administraciones Públicas sujetos al Derecho Administrativo serán inmediatamente ejecutivos, salvo que se produzca la suspensión de la ejecución del acto, que deberá acordarse de forma motivada, con sucinta referencia de hechos y fundamentos de derecho, tal como prevé el artículo 35 de esta misma norma.

Al respecto, la jurisprudencia del TS ha venido distinguiendo si se ha convocado el proceso y abierto el plazo de presentación de instancias o aún no:

Así el TSJ La Rioja, Sala de lo Contencioso-administrativo, sentencia 40/2015, de 29 de enero de 2015 (nº recurso 193/2014) señala que «para que la Administración no pueda volver sobre sus propios actos, es preciso que los mismos hayan originado, no una mera expectativa de derecho, sino un auténtico derecho, puesto que, los derechos adquiridos no nacen hasta que se reúnen todos los hechos jurídicos que son presupuesto o requisito para ello; y ciertamente, la simple presentación de una instancia solicitando tomar parte en el concurso oposición, sobre cuya petición la Administración aún no se ha pronunciado, no origina en el que la presenta más que una mera expectativa de derecho, y no un auténtico derecho que sólo surge a partir del momento en que pronunciándose sobre ella la Corporación Local le hubiere incluido en la lista provisional de aspirantes admitidos».

Y en este supuesto tras la finalización del plazo de presentación de instancias no se ha realizado tramite alguno .

Código seguro de verificación (CSV):

2BA4 5CB7 A49E 7B9F 20C3



2BA45CB7A49E7B9F20C3

Este documento constituye el resguardo del original presentado en el registro electrónico de entrada. Podrá verificarse en nuestra sede electrónica en <https://www.lavictoria.es/sede>

Firmado por Señora Secretaria Dña. BLANCO MUÑOZ INMACULADA el 02-05-2024

Firmado por Señor Alcalde D. ABAD PINO JOSE el 02-05-2024



AYUNTAMIENTO DE LA VICTORIA (CÓRDOBA)

Tercero. - Publicar el texto íntegro de la Relación de puestos de trabajo y las fichas de los puestos de trabajo en Boletín Oficial de la Provincia, así como en la sede electrónica y remitir copia a la Administración del Estado y, en su caso, a la de la Comunidad Autónoma al amparo del art. 127 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.

Tras deliberación y por unanimidad de miembros, 11 votos, se accede a la propuesta presentada.

3.-Aprobación del Presupuesto,Bases y Plantilla de personal 2024, si procede.

Seguidamente, por el Sr. Alcalde en relación con este punto se dice que :

El presupuesto se presenta equilibrado en lo que la cifra de ingresos y gastos se refiere, ascendiendo a 2.560.769 €, logrando una deuda “cero”, no existe endeudamiento con entidades financieras, se enmarca “en la máxima prudencia económica y financiera, con la suficiente liquidez para hacer frente a los pagos de terceros y atendiendo a las necesidades establecidas por las diferentes concejalías .

Procediendo a continuación a dar lectura de la Memoria que consta en el expediente en la que entre otras cosas se recoge :“...la principal novedad es la entrada en vigor de la RPT, lo que supone un incremento considerable de este capítulo, superior al 2% previsto según el Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI, publicado por la Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría del Estado de Función Pública, con el apoyo del Ministerio de Hacienda y los sindicatos, incremento necesario que permite la adaptación de las nóminas del personal a la nueva estructura salarial, plazas que figurando en la RPT, requieren de dotación presupuestaria por estar cubiertas o porque se prevea que vayan a cubrirse, (a proveer o vacantes) para permitir su provisión definitiva en el ejercicio, debiendo figurar para ello en el anexo de personal debidamente cuantificadas. En bases a lo establecido en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, prevé en su artículo 19.Siete, lo siguiente:

«Dos. 1. En el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.....»

Siete. Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.

Al entender que en los términos carácter singular y excepcional, son términos sinónimos que, por su reiteración lo que pretenden es en el hecho de que las adecuaciones de los puestos que puedan dar lugar a un incremento retributivo, deben de obedecer a un hecho extraordinario y excepcional. Modificar las cuantías retributivas de los complementos, mediante la aprobación por primera vez de una RPT, es extraordinario y excepcional, al ser adecuaciones retributivas imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo efectuadas a través de la RPT, que no estarían sujetas a las limitaciones establecidas en La LPGE..”

Y continúa diciendo que el incremento retributivo se justifica en razones objetivas, como serían la realización de funciones superiores no valoradas anteriormente.

De igual forma se contempla consignación para complemento de productividad tanto para funcionarios (por el desempeño con carácter transitorio de las funciones de Tesorería Grupo A1 por 9256€; y funciones de Técnico por el auxiliar administrativo a extinguir por 3.746.61€) como para laborales (trabajos de cementerio y tanatorio fuera de la jornada laboral), entre otros.

Otro de los apartados destacados es el incremento de las áreas relacionadas con “los aspectos sociales”.

Para este ejercicio 2023 se continuará con la colaboración establecida desde hace años con asociaciones y entidades sociales, culturales, deportivas. A esto se suma el compromiso económico que supone la aprobación de este presupuesto en relación con la hostelería y el comercio local(campaña de consumo)

De conformidad con la normativa vigente se ha procedido a elaborar el Presupuesto General de la Entidad para el año 2024, el cual consta de toda la documentación necesaria para su aprobación, habiendo sido informado por Secretaría Intervención, en dicho informe entre otros extremos consta :

“Tercero.-En Materia de Gastos

Código seguro de verificación (CSV):

2BA4 5CB7 A49E 7B9F 20C3



2BA45CB7A49E7B9F20C3

Este documento constituye el resguardo del original presentado en el registro electrónico de entrada. Podrá verificarse en nuestra sede electrónica en <https://www.lavictoria.es/sede>

Firmado por Señora Secretaria Dña. BLANCO MUÑOZ INMACULADA el 02-05-2024

Firmado por Señor Alcalde D. ABAD PINO JOSE el 02-05-2024



AYUNTAMIENTO DE LA VICTORIA (CÓRDOBA)

1) Capítulo, “Gastos de Personal: GASTOS PERSONAL: INCREMENTO DE LAS RETRIBUCIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

- El artículo 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, TRLRBEP) establece que las cuantías e incrementos de las retribuciones de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral del sector público para cada ejercicio deben ser fijadas a través de la LPGE.

Por ello, si bien el Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI, publicado por la Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría del Estado de Función Pública, con el apoyo del Ministerio de Hacienda y los sindicatos, contempla para 2024 un incremento retributivo del 2%, además de un posible incremento retributivo adicional del 0,5%, habrá que esperar a que lo regule la LPGE'24 para que el incremento se pueda hacer efectivo, al no disponer en estos momentos de un Proyecto de la LPGE'24, sería conveniente consignar crédito suficiente en el capítulo V del presupuesto de gastos, Fondo de Contingencia, «por si acaso» para financiar futuras modificaciones de crédito en el capítulo 1, de gastos de personal, mas arribas señaladas (habiéndose consignado un 2%) .

Por su parte la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, prevé en su artículo 19.Siete, lo siguiente:

«Dos. 1. En el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.....»

Siete. Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.

- Consecuencia de la aprobación de una RPT “ex novo”, se contempla una excepción al límite de incremento de la masa retributiva global del personal que establece la misma; ahora bien, como tal excepción a la regla general se ha interpretado de manera restrictiva y motivado en todo caso su necesidad, mediante el análisis riguroso de las necesidades y circunstancias excepcionales que han determinado su procedencia, y justificando el cumplimiento de los principios de racionalidad, economía y eficiencia, así como de los requisitos derivados de la normativa local citada y sobre estabilidad presupuestaria, como así lo exige el artículo 90 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL).

En este sentido, el Dictamen N°. 4/2006, de 19 de enero, del Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha, sobre la viabilidad y posibilidad de incrementar la masa salarial del personal del Ayuntamiento por encima de lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, señala que *«Del examen detallado de las resoluciones constitucionales y judiciales, citadas en esta consideración y en la anterior, se desprende que la excepción contenida en el apartado Cuatro del artículo 19 a la limitación general de incrementos retributivos establecida en los apartados Dos y Tres del mismo precepto de la Ley de Presupuestos del Estado para el año 2006 debe, sin*

duda, interpretarse restrictivamente, pues de otra forma supondría un subterfugio fácil para eludir las limitaciones expuestas más atrás, lo que constituiría un verdadero fraude de ley, repudiado por el artículo 6.4 del Código Civil; debiendo, por tanto, el incremento superador de las limitaciones establecidas por el Estado reunir los requisitos de singularidad y excepcionalidad y obedecer a una modificación, suficientemente justificada e imprescindible, en las condiciones de los puestos de trabajo que venían desempeñando el personal al servicio del Ayuntamiento. El adjetivo «singular», que recoge el repetido apartado Cuatro, debe ser interpretado como impeditivo de que la modificación de la relación de puestos de trabajo suponga un incremento retributivo generalizado para el personal municipal por encima del límite establecido en la Ley estatal de presupuestos.»

Es decir, que la entidad local que en ejercicio de su autonomía y su potestad de auto organización pretenda modificar las retribuciones de los puestos de trabajo, debe realizar un esfuerzo por justificar que dichas modificaciones resultan ser imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, y que además se trata de medidas de carácter singular y excepcional.

Código seguro de verificación (CSV):

2BA4 5CB7 A49E 7B9F 20C3



2BA45CB7A49E7B9F20C3

Este documento constituye el resguardo del original presentado en el registro electrónico de entrada. Podrá verificarse en nuestra sede electrónica en <https://www.lavictoria.es/sede>

Firmado por Señora Secretaria Dña. BLANCO MUÑOZ INMACULADA el 02-05-2024

Firmado por Señor Alcalde D. ABAD PINO JOSE el 02-05-2024



AYUNTAMIENTO DE LA VICTORIA (CÓRDOBA)

Así pues, la cuestión de fondo en este asunto es interpretar el sentido y extensión de estos conceptos que establece la Ley para justificar esta excepción, lo que, tratándose de «conceptos jurídicos indeterminados», no resulta nada fácil, ya que se trata de términos abstractos y, por tanto, abiertos o imprecisos. Por ello, debemos acudir a la jurisprudencia para poder clarificar en lo posible el alcance de la excepción invocada.

En principio la jurisprudencia admite la posibilidad de que como consecuencia de una modificación de la RPT, pueda producirse un incremento de la masa retributiva global por encima del límite establecido en la LPGE.

Así por ejemplo lo mantienen la STS de 29/05/2012 n.º de recurso : 2916/2010 (Id Cendoj :28079130072012100381), que señala que el hecho de que la dotación económica del personal correspondiente a un ejercicio, por haberse producido modificaciones en la plantilla, excediese el límite cuantitativo del posible incremento de las retribuciones, establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, no puede considerarse que la vulnere.

En este mismo sentido el TSJC Valenciana en su Sentencia de 2 de diciembre de 2004, en relación con la RPT que realiza por primera vez un Ayuntamiento en la que argumenta que :

“..en el presente caso lo que se ha producido es una adecuación de las retribuciones a las características de cada puesto de trabajo, que es una de las funciones propias de las relaciones de puestos de trabajo, y por tanto aunque afecte a la totalidad de la plantilla, ella cuerdo impugnado no es contrario a las citadas normas presupuestarias.”

Esta sentencia fue confirmada por el TS en sentencia de 13 de octubre de 2009(rec. N.º 1506/2005), en la que indica que el Ayuntamiento ha argumentado y probado que el aumento retributivo obedece a una operación de clasificación de los puestos de trabajo que ha supuesto una profunda modificación de su estado precedente:

«Frente a la pretensión de que se anulase por entender que infringía la Ley 23/2001, de 27 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2002, en la medida en que comportaba incrementos retributivos superiores al 2% respecto del año precedente, la sentencia explica que, si bien supone efectivamente un aumento que oscila entre el 4% y el 5%, no por eso ha de considerarse contraria a dicha Ley. La razón de ello estriba en que, por no disponer con anterioridad de un instrumento de gestión del personal, el Ayuntamiento procedió a examinar la totalidad de los puestos de trabajo y a establecer “ex novo” sus funciones realizando, asimismo, una valoración económica de cada uno».

Del mismo modo se manifiesta el TSJC Valenciana en su sentencia de 17 de marzo de 2009, ratificada por sentencia del TS de 13 de febrero de 2012 ...”

En base a lo anterior esta Alcaldía en uso de sus atribuciones y en base al art. 82.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986 de 28 de Noviembre, somete al Pleno de la Corporación para su aprobación, la siguiente propuesta (gex 6596/023):

Primer.- Aprobar inicialmente el Presupuesto General para el ejercicio 2023, cuyo resumen por capítulos es el siguiente, junto con la modificación de la plantilla de personal(para adaptarla a la RPT) y las bases de ejecución :

INGRESOS		
	INGRESOS NO FINANCIEROS	
	Operaciones corrientes	Importe
Capítulo 1	IMPUESTOS DIRECTOS	508.000,00
Capítulo 2	IMPUESTOS INDIRECTOS	10.000,00
Capítulo 3	TASAS Y OTROS INGRESOS	132.395,00
Capítulo 4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.641.874,00
Capítulo 5	INGRESOS PATRIMONIALES	1.800,00
	Operaciones de capital	
Capítulo 7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	266.700,00
	TOTAL Ingresos no financieros	2.560.769,00

Código seguro de verificación (CSV):

2BA4 5CB7 A49E 7B9F 20C3



2BA45CB7A49E7B9F20C3

Este documento constituye el resguardo del original presentado en el registro electrónico de entrada. Podrá verificarse en nuestra sede electrónica en <https://www.lavictoria.es/sede>

Firmado por Señora Secretaria Dña. BLANCO MUÑOZ INMACULADA el 02-05-2024

Firmado por Señor Alcalde D. ABAD PINO JOSE el 02-05-2024



**AYUNTAMIENTO DE LA VICTORIA
(CÓRDOBA)**

GASTOS			
	GASTOS NO FINANCIEROS		
	Operaciones corrientes	Importe	
Capítulo 1	GASTOS DE PERSONAL	1.702.654,00	
Capítulo 2	GASTOS BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	443.590,00	
Capítulo 3	GASTOS FINANCIEROS	4.000,00	
Capítulo 4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	79.400,00	
Capítulo 5	FONDO DE CONTINGENCIA	30.000,00	
	Operaciones de capital		
Capítulo 6	INVERSIONES REALES	301.125,00	
	TOTAL Gastos no financieros	2.560.769,00	

PLANTILLA DE PERSONAL AYUNTAMIENTO 2.024 RESULTANTE DE LA APROBACIÓN DE LA RPT DE ESTE AYUNTAMIENTO

A) FUNCIONARIOS DE CARRERA

Denominación	Nº	Grupo	Nivel	Situación
1.Escala Habilitación Nacional 1.1 Subescala Secretaria Intervención	1	A1	30	Propiedad
2.Escala de Administración General 2.1 Subescala Técnico Gestión	1	A2	24	A proveer
2.1 Técnico Medio	1		20	Interino por programas plaza (1)
2.Escala de Administración General 2.2 Subescala Auxiliar Auxiliar Administrativo	3 1	C2 C2	18 18	Propiedad Propiedad a extinguir
3.Escala de Administración Especial 3.1 Subescala Técnica 3.,1,2 Técnico Medio : Arquitecto Técnico	1	A2	20	Propiedad

(1) plaza no estructural de funcionario interino , Técnico medio para ejecución programa temporal " Subvenciones Proyectos Europeos (NEXT GENERATION U.E.) y Contratación" , con una duración de 3 años.

B) PERSONAL LABORAL

Denominación	Nueva denominación	Plazas	Grupo *	Situación **	Nivel
--------------	--------------------	--------	---------	--------------	-------

Código seguro de verificación (CSV):

2BA4 5CB7 A49E 7B9F 20C3



2BA45CB7A49E7B9F20C3

Este documento constituye el resguardo del original presentado en el registro electrónico de entrada. Podrá verificarse en nuestra sede electrónica en <https://www.lavictoria.es/sede>

Firmado por Señora Secretaria Dña. BLANCO MUÑOZ INMACULADA el 02-05-2024

Firmado por Señor Alcalde D. ABAD PINO JOSE el 02-05-2024



**AYUNTAMIENTO DE LA VICTORIA
(CÓRDOBA)**

Oficial Mantenimiento	Oficial de Instalaciones	1	C2/C1	CU	18
Maestra/Profesora Guardería	Tutor Escuela Infantil	2	A2*/B	CU	20
Maestra/Profesora Guardería	Directora Escuela Infantil	1	A2	CU	20
Limpiadora Centro Escolar	Operario de Limpieza de Edificios	1	AP	VA	9
Cocinera Guardería Infantil	Cocinero Escuela Infantil	1	C2*/C1	Vacante / I	16
Monitor deportivo	Monitor Deportivo	1	C2*/C1	CU	
Encargado de Obra Civil	Encargado de obras y mantenimiento	1	C2	E	18
Técnico Deportivo	Técnico Deportivo	1	A2*/B	CU	20
Profesor Escuela de Música	Técnico de Cultura	1	A2*/B	CU	20
Peón de limpieza de vías	Operario de Limpieza Viaria	1	AP	CU	9
Monitor Guadalinfo	Técnico TICs	1	C1	CU	17
Técnico Medio Ambiente	Técnico Medio Ambiente	1	A2*/B	CU	20
Oficiales de 1ª	Oficial de Obras y Mantenimiento	2	C2/C1	CU	17
Peón de limpieza	Operario de Limpieza de Edificios	1	AP	E	9
Conserje / Vigilante Colegio	Conserje /vigilante Colegio	1	AP	E	9
Taquillero Piscina	Taquillero Piscina	1	C2	CU fijo-discontinuo	14
Socorristas Piscina	Socorrista Piscina	2	C1*/C2	CU fijo-discontinuo	14
Auxiliar Ayuda a domicilio	Auxiliar Ayuda a Domicilio	16	C2	E	14

* Equivalencias con los grupos de clasificación del personal funcionario.

A2*/B Grupo con * a extinguir .

**

CU: Cubierta.

VA: Vacante.

E: Actualmente en proceso de Estabilización .

I: Interina.

Segundo .- Aprobar en cumplimiento de lo preceptuado en el art 150 de la Ley 7 /85 de 2 de Abril Reguladora de las Bases de Régimen Local, su exposición al publico , por plazo de quince días, mediante anuncios en el Boletín Oficial de la Provincia y tablón de anuncios de la entidad, a efectos de presentación de reclamaciones por los interesados .

Tercero.- Caso de no existir reclamaciones este presupuesto se entenderá definitivamente aprobado, elevándose este acuerdo a definitivo.

Cuarto.- Aprobar el régimen retributivo a los miembros de esta Corporación Local , cargos con dedicación parcial :

*D. Jose Abad Pino, Alcalde Pte con un total de 22.336,86 €/ año brutos , distribuidas en 14 pagas.

*Dª Isabel Rider Jimenez , Concejal Delegado de Administración electrónica / Protección de datos / Nuevas tecnologías , Educación, Infancia, Salud .- con un total de 15,190 €/ año brutos , distribuidas en 14 pagas,

*Dª M.ª Jose Rodríguez Concejal Delegado de Servicios Sociales , Ayuda a Domicilio , Envejecimiento activo .- con un total de 15,190 €/ año brutos , distribuidas en 14 pagas.

Código seguro de verificación (CSV):

2BA4 5CB7 A49E 7B9F 20C3



2BA45CB7A49E7B9F20C3

Este documento constituye el resguardo del original presentado en el registro electrónico de entrada. Podrá verificarse en nuestra sede electrónica en <https://www.lavictoria.es/sede>

Firmado por Señora Secretaria Dña. BLANCO MUÑOZ INMACULADA el 02-05-2024

Firmado por Señor Alcalde D. ABAD PINO JOSE el 02-05-2024



AYUNTAMIENTO DE LA VICTORIA (CÓRDOBA)

*D. Juan Francisco Cano Ariza Concejal Delegado de Sostenibilidad, Movilidad ,Deportes, Juventud .- con un total de 7000 €/ año brutos , distribuidas en 14 pagas.

Abierto el turno de intervenciones lo hace el Portavoz del PSOE diciendo que su Grupo se va a abstener , al no ver con claridad los conceptos de ingresos y gastos, así como por no reflejar el tema de la vivienda, como vienen demandando.

Por el Grupo P.P. manifiestan que su Grupo va a votar a favor, confiando en el compromiso de llevar a cabo la cobertura de nuevas plazas y reconociendo la apuesta de este presupuesto , cap I con los trabajadores.

Sometido a votación, es aprobado por 7 votos a favor (5 del Grupo VAMOS y 2 del Grupo P.P.) y 4 abstenciones (3 del Grupo PSOE y 1 de IU-CA)

4.-Modificación del art.34 del Convenio Colectivo del personal laboral.

Considerando que el Ayuntamiento de La Victoria presta, por Delegación de la Diputación Provincial, el Servicio de Ayuda a Domicilio por gestión directa, en base al Convenio que anualmente firmamos con el Instituto Provincial de Bienestar Social.

Considerando que la cuantía económica de dicha prestación se realiza en base a un coste hora que fija la Consejería de Bienestar Social de la Junta de Andalucía. El convenio colectivo del personal del Ayuntamiento de La Victoria, en su artículo 34 recoge que el personal en situación de IT cobrará el 100% de las retribuciones tanto básicas, como complementarias.

Teniendo en cuenta que en los dos últimos años las bajas del personal adscrito al servicio de Ayuda a Domicilio han sido muy numerosas, que en el ultimo la cuantía recibida ha sido totalmente insuficiente para hacer frente a los gastos de dichas bajas, por lo que el Ayuntamiento ha tenido que realizar una aportación económica, para atender una competencia que no es propia y que desempeñamos por delegación.

Por todo lo anterior , se convocó la Mesa General de negociación y se acordó la modificación del artículo 34 en lo que al personal adscrito al servicio de Ayuda a Domicilio se refiere, en los términos que aparecen en la siguiente propuesta (gex 587/024):

“ Modificación art 34 del Convenio Colectivo Ayuntamiento

3.- Quedan excluidos del punto 1 del presente artículo el personal de Ayuda a Domicilio, que cobrarán el 100% de los conceptos fijos en su cuantía y periódicos en su devengo, así como la antigüedad, unicamente en los 10 primeros días de la baja y por un único periodo anual.”

La entrada en vigor de esta modificación será con efectos del 1 de Enero de 2024.

Visto el informe de Secretaría -Intervención en el que consta :

“ En cuanto a la retroactividad de la aplicación de la modificación del articulo propuesto :

El artículo 7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP), dispone que el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan. Hay que indicar que las reglas de la negociación colectiva, fijadas principalmente por el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRLET), determinan que el convenio colectivo obliga a los trabajadores y empresarios dentro de su ámbito de aplicación durante el tiempo de su vigencia. En principio, las partes disponen de plena autonomía para fijar el ámbito de aplicación personal, territorial, funcional y, también, temporal. Eso significa que, iniciada una negociación, los términos del acuerdo pueden posponerse hasta la fecha que indiquen los firmantes, entrar en vigor el día de suscripción del mismo e incluso retrotraer la vigencia del convenio a la fecha que ambas partes fijen.

Existen dos reglas de la negociación colectiva que debemos indicar a la luz de pronunciamientos como el expuesto: La primera, que las partes gozan de plena libertad para fijar el ámbito temporal de un convenio. El artículo 86.1 del TRLET, señala que: «corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios». Por su parte, el artículo 90.4 de dicho texto legal reconoce que «el convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes» (si nada establecieran al respecto, su entrada en vigor se producirá con su publicación). Cabe pactar, eventualmente, «distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio», artículo 86.1 in fine del ET. En cuanto a la viabilidad de la norma más favorable citaremos la Sentencia de la Audiencia Nacional nº 149/2017, Sala de lo Social, Sección 1, de 23 de octubre de 2017, (rec. 230/2017), la cual indica que cuando se pacta un convenio colectivo, éste puede prever la aplicación con efectos retroactivos, y en concreto en el ámbito económico, en tanto en cuanto la nueva regulación salarial sea más favorable para los

Código seguro de verificación (CSV):

2BA4 5CB7 A49E 7B9F 20C3



2BA45CB7A49E7B9F20C3

Este documento constituye el resguardo del original presentado en el registro electrónico de entrada. Podrá verificarse en nuestra sede electrónica en <https://www.lavictoria.es/sede>

Firmado por Señora Secretaria Dña. BLANCO MUÑOZ INMACULADA el 02-05-2024

Firmado por Señor Alcalde D. ABAD PINO JOSE el 02-05-2024



AYUNTAMIENTO DE LA VICTORIA (CÓRDOBA)

trabajadores en cómputo global y anual, pero no cuando sea menos favorable, en cuyo caso podrá surtir efectos, disminuyendo los niveles salariales, pero solamente desde que la misma entra en vigor y no antes. La reducción salarial pactada en el nuevo convenio colectivo no puede tener como efecto, por tanto, reducir los salarios correspondientes a periodos de trabajo ya prestados en el momento de su entrada en vigor.

Ello nos lleva a concluir que en todo caso se permite la retroactividad sobre derechos ya adquiridos cuando favorece al trabajador y a «sensu contrario» se impide la misma cuando se trata de una modificación «in peius» de dichos derechos.

CONCLUSION No es posible la retroactividad de la modificación propuesta .”

A la vista de lo anterior se modifica por el Sr. Alcalde la propuesta eliminando la retroactividad de la modificación .Tras deliberación y por unanimidad de miembros 11 votos, se acuerda la modificación del art 34 del Convenio Colectivo con la redacción siguiente:

“art 34 del Convenio Colectivo Ayuntamiento

3.- Quedan excluidos del punto 1 del presente artículo el personal de Ayuda a Domicilio, que cobrarán el 100% de los conceptos fijos en su cuantía y periódicos en su devengo, así como la antigüedad, unicamente en los 10 primeros días de la baja y por un único periodo anual.”

5.-Declaración de utilidad pública de Comunidad Energética Ciudadana Campiña Sur 1ª S. Coop., si procede.

Expuestos por la Presidencia los antecedentes que concurren en el expediente actual , (gex 561/024) .

Vista la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y el Real Decreto 413/2014, de 6 de junio, por el que se regula la actividad de producción de energía eléctrica a partir de fuentes de energía renovables, cogeneración y residuos.

Vista la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía y el Decreto-ley 2/2018, de 26 de junio, de simplificación de normas en materia de energía y fomento de las energías renovables en Andalucía.

Considerando que la Directiva Europea (UE) 2019/944 del Parlamento Europeo y del Consejo del 5 de junio de 2019 sobre Normas Comunes para el Mercado Interior de la Electricidad define tanto la figura del cliente activo como la de la comunidad ciudadana de energía y sienta las bases para el reconocimiento de la ciudadanía y las comunidades como actores y protagonistas del sistema eléctrico.

En coherencia con ello la comunidad Energética Ciudadana Cooperativa: Campiña Sur 1, S. Coop. And es una entidad adscrita a la Economía Social y sin ánimo de lucro para la generación eléctrica renovable, que estará integrada por la ciudadanía, pymes y entidades locales con el objetivo de promover un gran Comunidad Energética Cooperativa en las localidades de Fernán Núñez; La Guijarrosa; Montalbán ; Montemayor ; La Rambla ; San Sebastián de los Ballesteros; Santaella y La Victoria .

Tras deliberación en la que el Sr. Alcalde explica el estado en que se encuentra el proyecto, se somete la propuesta a votación , (el Sr. Alcalde se abstiene por ser Administrador de la Sociedad), por, 10votos, que integran el número legal de la Corporación , se acuerda :

Primero.- Declarar el Interés Público de dicho proyecto cooperativo.

Segundo.- Comprometer la asunción para los consumos municipales, de aquella parte de la producción eléctrica que tiene asignada su localidad, por parte de la Miniplanta Fotovoltaica que pondrá en marcha la Comunidad Energética Ciudadana Cooperativa: Campiña Sur 1. y, que no sea asumida por las personas o pymes de su Localidad.

6.-Dar cuenta de los Decretos de Alcaldía .

De conformidad con los dispuesto en el art. 42 de R.D. 2568/1996, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, funcionamiento y Régimen Jurídico se da cuenta de las Resoluciones de la Alcaldía comprendidas entre el nº 1521 de 22-12-2023 y el 1577 de 31-12-2023 y entre el n.º 1 de 02-01-2024 al 168 de 05-02-2024 respectivamente (gex 630/024) .

Dándose por enterados.

7.-Dar cuenta de los reparos de Intervención.

A los Decretos de la Alcaldía nº 2024/00000103 (gex 444/024); 2024/00000015 y 2024/00000030 (gex 7121/023) y 2024/00000013 (gex 7118 /023), de fechas 30 de enero de 2024;3 y 12 de enero de 2024 y 2 de enero de 2024

Código seguro de verificación (CSV):

2BA4 5CB7 A49E 7B9F 20C3



2BA45CB7A49E7B9F20C3

Este documento constituye el resguardo del original presentado en el registro electrónico de entrada. Podrá verificarse en nuestra sede electrónica en <https://www.lavictoria.es/sede>

Firmado por Señora Secretaria Dña. BLANCO MUÑOZ INMACULADA el 02-05-2024

Firmado por Señor Alcalde D. ABAD PINO JOSE el 02-05-2024



AYUNTAMIENTO DE LA VICTORIA (CÓRDOBA)

respectivamente, levantando los reparos planteados por la Secretaria Interventora al pago de las nominas correspondientes al mes de enero, de Auxiliares de Ayuda a Domicilio identificadas individualmente), al amparo de lo dispuesto en los arts. 215 y 216.2 del TRLRHL “por omisión en el expediente de requisitos esenciales”:

“...Puestos de Auxiliar de Ayuda a domicilio con contratos temporales por obra o servicio, anteriores a 31/12/2022, en fraude de ley y por tanto se han de considerar como FIJOS (indefinidos no fijos) encontrándose en todos o en alguno de los supuestos siguientes:

- Trátarse de puestos de trabajo de carácter estructural, no temporal.
- Contratos que han superado el límite máximo de tres años (según tabla)
- Contratos con concatenación (límite de 24 en un periodo de 30 meses).”

El Sr Alcalde justifica el levantamiento debido a que los reparos de los que damos cuenta en este pleno tienen que ver con la gestión directa de los servicios que prestamos a nuestros vecinos.

En Ayuda a Domicilio seguimos con el reparo de las nominas de las auxiliares que no pudieron entrar en el proceso de estabilización, pero que aún siendo consideradas personal estructural no se pueden incluir en la plantilla de personal del ayuntamiento. Ni la Junta, ni la Asesoría Jurídica de la Diputación nos dan respuesta para resolver esta situación que genera una competencia que nos llega por doble delegación, de la Junta en la Diputación y de la Diputación a los Ayuntamientos. O seguimos soportando reparos o dejamos de prestar el servicio, porque si prescindimos de 30 auxiliares sería imposible prestar el SAD en nuestro pueblo.”

Dándose por enterados.

8.- Mociones grupos VAMOS, IU y PP.

A) Por el Portavoz Municipal del Grupo VAMOS se presenta la siguiente Moción:

José Abad Pino, en representación del grupo municipal VAMOS, presenta al pleno del Ayuntamiento de La Victoria, la siguiente moción para su debate y aprobación si procede

La presente moción viene motivada por el malestar generado, a nivel general, tanto en los padres y madres de alumnos y alumnas del Colegio Público José Antonio Valenzuela de La Victoria, como en la Corporación Municipal al haber decidido el claustro que no se iba a hacer ningún tipo de actividad conmemorativa del carnaval en el colegio, en lo que a primaria y secundaria se refiere.

El carnaval de La Victoria es una de las señas de identidad de nuestro pueblo y en concreto el colegio siempre tuvo una especial significación sobre todo en los últimos 40 años, organizando un pasacalles en el que participaban todos los alumnos y alumnas, además de ir acompañados por vecinos y vecinas de la localidad, con una implicación total por parte de los maestros y maestras del colegio.

Poco a poco, en los últimos años el colegio se fue desvinculando de esta actividad, reduciéndola a una actividad dentro centro en horario lectivo. Es lamentable que nuestro colegio vacíe de contenido un evento que fue una magnífica iniciativa del propio centro y que contaba con total respaldo de la comunidad educativa y del municipio. Por este motivo, tanto desde el AMPA, como desde el Ayuntamiento hemos continuado con esta tradición, pero al no estar respaldada por el equipo directivo del colegio, algunos niños y niñas no pueden participar.

La situación se ha deteriorado aún más si cabe este año, cuando el claustro ha decidido que ni tan siquiera se va a conmemorar el carnaval en el recinto del colegio. Para nosotros como victoreños y victoreñas es aún más doloroso cuando vimos como se celebró a bombo y platillo en el mes de Octubre la festividad de Halloween, que no tiene nada que ver con nuestras costumbres, ni con nuestras tradiciones.

Al fin y al cabo esto no es sino una muestra más de la falta de implicación del equipo directivo del colegio con nuestro municipio, que por ejemplo propone como día no lectivo el viernes de la feria de Córdoba, en vez de solicitar el viernes de la feria de La Victoria.

Ante esta situación, solicitamos

1.- Remitir esta moción a la Delegación Territorial de Educación, para solicitar una reunión en la que se analice la situación actual de nuestro centro, ya que la situación expuesta no es el problema en sí, sino una consecuencia de otros problemas más importantes, como puede ser que cada año cambia un alto porcentaje de maestros/as de nuestro colegio, que se está convirtiendo en un Centro de paso para los/as profesionales. Esperamos que en esta reunión estudiemos posibles actuaciones que mejoren la implicación del colegio en la vida del municipio.

Abierto el turno de intervenciones, se producen las siguientes:

Código seguro de verificación (CSV):

2BA4 5CB7 A49E 7B9F 20C3



2BA45CB7A49E7B9F20C3

Este documento constituye el resguardo del original presentado en el registro electrónico de entrada. Podrá verificarse en nuestra sede electrónica en <https://www.lavictoria.es/sede>

Firmado por Señora Secretaria Dña. BLANCO MUÑOZ INMACULADA el 02-05-2024

Firmado por Señor Alcalde D. ABAD PINO JOSE el 02-05-2024



AYUNTAMIENTO DE LA VICTORIA (CÓRDOBA)

- Por el Grupo PSOE ,entienden que lo que existe , es una mal entendimiento entre el Ayuntamiento y el Colegio , no están de acuerdo con que el Colegio no celebre el Carnaval, pero el origen de todo son las quejas en cuanto a limpieza y al mal funcionamiento del comedor escolar (en una reunión, se trato del pésimo estado en que llega la comida) , y que el Ayuntamiento no hace nada para solucionarlos, y ello provoca un enfrentamiento constante con el equipo directivo .
- Por el Grupo P.P. se dice que la razón de que el Colegio no apoye el Carnaval no se encuentra en la movilidad de los maestros , asunto en el que el Ayuntamiento no es competente , y que debería de haberse celebrado , como fiesta arraigada en el Municipio, al menos al mismo nivel que otras .
- Por IU-CA se reconoce que la actuación del Colegio en este tema demuestra la poca o nula implicación del claustro de profesores con el pueblo, como ya pasó cuando votaron en contra de que se creara otro ciclo , y luego los que decidieron eso, se fueron del Colegio , por ello pide que por parte del Ayuntamiento se pongan todos los medios necesarios para mejorar la relación con la directiva.

Toma la palabra el Sr. Alcalde diciendo respecto al tema del comedor escolar, que la gestión no le corresponde al Ayuntamiento, y que en una reunión con la Delegada para tratar este tema , se nos dijo que el responsable del comedor es el equipo directivo del Colegio, y que la razón del cambio continuo de profesores radica en que el equipo directivo le pones trabas para desempeñar su labor y por eso piden el traslado en el momento que pueden .

Sometida la propuesta a votación se aprueba por 8 votos a favor de los Señores Concejales de los Grupos VAMOS, P.P. e IU-CA y 3 en contra del Grupo PSOE.

B) Dña. Alfonsa García Ble, Portavoz del Grupo Municipal del Partido Popular en el Ayuntamiento de La Victoria (Córdoba), al amparo de la legislación vigente eleva al Pleno, para su conocimiento y debate, la siguiente MOCIÓN relativa a la:

APOYO A LOS AGRICULTORES Y GANADEROS ANDALUCES EN DEFENSA DE MEJORAS EN EL MUNDO RURAL

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El campo andaluz es uno de los principales garantes de la soberanía alimentaria de Europa. Nuestros agricultores y ganaderos alimentan a más de 500 millones de ciudadanos europeos y otros mercados internacionales del resto del mundo con productos de altísima calidad y conforman uno de los sectores productivos más importantes y estratégicos de Andalucía, al representar el 13 % del Producto Interior Bruto de la Comunidad y generar el 10% del empleo en nuestra tierra.

Pese a ello, en los últimos tiempos los agricultores y ganaderos andaluces han expresado en varias ocasiones las dificultades por las que atraviesa el sector a causa de diversos factores, como el aumento de los costes de producción; la falta de rentabilidad; una grave sequía; la creciente competencia desleal de terceros países; así como unas políticas erráticas por parte de la Unión Europea que no hacen sino lastimar la sostenibilidad de esta actividad económica, Marca Andalucía.

Fruto de ello son las últimas manifestaciones del campo andaluz en demanda de soluciones que se han podido ver en las últimas semanas de diversas ciudades andaluzas, pero que se han repetido en distintos puntos del país porque su demanda es similar.

Ante este escenario, El Gobierno de la Junta de Andalucía ha expresado en numerosas ocasiones su apoyo y compromiso con el campo andaluz mediante la aprobación, en Consejo de Gobierno, de mecanismos de auxilio y ayudas para afrontar los efectos derivados de situaciones extraordinarias y excepcionales como la pandemia de Covid, la guerra de Ucrania con los incrementos de costes de producción asociados o la sequía, en relación a esta última, por ejemplo, se han establecido medidas específicas para paliar los desastrosos efectos que una catástrofe climática como la actual y pertinaz sequía está generando en sus explotaciones, tales como las ayudas de mínimos o las relativas para poder invertir en material de transporte de agua para el ganado.

Igualmente, al mismo tiempo que se actuaba para paliar los efectos de estas situaciones extraordinarias y excepcionales, se han seguido impulsando ayudas fundamentalmente para nuestro sector agrario, como las relativas a su modernización, las de jóvenes agricultores o a las agroambientales.

Código seguro de verificación (CSV):

2BA4 5CB7 A49E 7B9F 20C3



2BA45CB7A49E7B9F20C3

Este documento constituye el resguardo del original presentado en el registro electrónico de entrada. Podrá verificarse en nuestra sede electrónica en <https://www.lavictoria.es/sede>

Firmado por Señora Secretaria Dña. BLANCO MUÑOZ INMACULADA el 02-05-2024

Firmado por Señor Alcalde D. ABAD PINO JOSE el 02-05-2024



AYUNTAMIENTO DE LA VICTORIA (CÓRDOBA)

De la misma manera, ha puesto de relieve la necesidad de que el peso del sector agrario de Andalucía en el conjunto de nuestro país sea respetado en el Plan Estratégico de la PAC de España y sean atendidas las alegaciones realizadas por el Gobierno de la Junta de Andalucía junto con las organizaciones agrarias y cooperativas andaluzas en unidad de acción.

Sin embargo, muchos de estos problemas son comunes a todo el campo español, por lo que se hace necesario que las políticas agrarias, ganaderas y pesqueras se aborden como un asunto de Estado, y como tal requiere del compromiso de todas las administraciones públicas para garantizar la viabilidad y el futuro del sector.

El campo es uno de los pilares que garantiza nuestra alimentación diaria, por lo que se merece el respaldo de todas las instituciones y administraciones públicas, así como la puesta en marcha de políticas efectivas que defiendan sus intereses ante la delicada situación por la que atraviesan.

Por todo lo anteriormente expuesto, el Grupo Municipal del Partido Popular en el Ayuntamiento de La Victoria (Córdoba), propone al Pleno para su debate, y en su caso, aprobación los siguientes

ACUERDOS

Primero.- El Pleno del Ilmo. Ayuntamiento de La Victoria se muestra favorable a que se establezca un diálogo permanente desde el Gobierno de España y el Gobierno de la Junta de Andalucía, de la mano de las entidades y organizaciones del sector primario, para reclamar a la Unión Europea más financiación para la PAC y más acceso a mecanismos excepcionales de ayuda a fin de minimizar las pérdidas económicas para el sector primario andaluz.

Segundo.- El Pleno del Ilmo. Ayuntamiento de La Victoria apoya la reclamación para la puesta en marcha de medidas que permitan un mejor equilibrio entre la sostenibilidad ambiental y la rentabilidad de los sectores agrícola y ganadero, así como una simplificación y flexibilización de la normativa para no comprometer su futuro.

Tercero.- El Pleno del Ilmo. Ayuntamiento de La Victoria respalda la actualización de los acuerdos de la Unión Europea con terceros países y la aplicación de cláusulas espejo para conseguir una necesaria igualdad de condiciones entre agricultores y ganaderos europeos con los de estos países para evitar situaciones de competencia desleal.

Cuarto.- El Pleno del Ilmo. Ayuntamiento de La Victoria apoya las reclamaciones legítimas del sector en relación a una mayor flexibilización y simplificación del Plan Estratégico de la Política Agraria Común (Pepac) del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación en aspectos como los ecorregímenes de las cubiertas vegetales, especialmente dada la dificultad de darles cumplimiento en plena sequía, o con las unidades de ganado mayor (UGM) en el caso de la ganadería extensiva, también comprometidas con el déficit hídrico.

Abierto el turno de intervenciones se producen las siguientes:

- Por el Grupo PSOE se dice que esta Moción por mucho que se quiera no va a beneficiar a los agricultores del Municipio y por ello no la ve oportuna por que no es un asunto para este Ayuntamiento, como si sería el tema de los regantes entre otros, y por ello se van a abstener.
- Por la representante de IU-CA se dice que con esta Moción se olvida a los de siempre, los jornaleros y trabajadores del campo, el problema es el sistema capitalista y no cree que con ella se pueda ayudar a los pequeños propietarios, pero como no está segura, se va a abstener.

Sometida la propuesta a votación se aprueba por 6 votos a favor de los Señores Concejales de los Grupos VAMOS y P.P. y 4 abstenciones de los grupos PSOE e IU-CA.

9.- Ruegos y preguntas

Abierto el turno de intervenciones, se realizan las siguientes:

A) Por la Portavoz del Grupo PSOE se plantean las siguientes preguntas :

- Cuando se va a terminar la C/ Igualdad y Granada, ? .

El Sr. Alcalde le contesta que las C/ Igualdad y C/Granada están terminadas .

- La obra de mejora de la urbanización de Aldea Quintana, a que Plan de Aldeas corresponde?.

El Sr. Alcalde le contesta en el bienio 2023-2024.

- ¿Se va a externalizar el servicio de Ayuda a Domicilio, tal como se recogía en el informe de Secretaría a la aprobación de la RPT, o por el contrario se va a continuar prestándolo ,.... se van a incrementar los tributos municipales ? .

Código seguro de verificación (CSV):

2BA4 5CB7 A49E 7B9F 20C3



2BA45CB7A49E7B9F20C3

Este documento constituye el resguardo del original presentado en el registro electrónico de entrada. Podrá verificarse en nuestra sede electrónica en <https://www.lavictoria.es/sede>

Firmado por Señora Secretaria Dña. BLANCO MUÑOZ INMACULADA el 02-05-2024

Firmado por Señor Alcalde D. ABAD PINO JOSE el 02-05-2024



AYUNTAMIENTO DE LA VICTORIA (CÓRDOBA)

- El Sr. Alcalde le contesta que este Ayuntamiento ha apostado por la prestación en gestión directa del Servicio de Ayuda a domicilio y en cuanto a los tributos, tenemos uno de los IBI más bajos de la provincia, junto con el IVTM, pero que si se siguen pidiendo servicios, no habrá más remedio que incrementar la tributación.
- Se nos dice que en la actualidad están suspendidas las reglas de gasto, pero que no se puede saber si se van a reactivar en 2024, en ese caso, como se va a afrontar el coste del techo del Pabellón?
El Sr. Alcalde le contesta que el problema con las reglas de gasto si se reactivaran sería que no se podrían incrementar gastos corrientes con el Remanente Líquido de Tesorería para gastos generales.
 - Se nos ha dicho que se ha reformado el proyecto de la Residencia de ancianos y también que se ha solicitado una subvención, y que otra alternativa hay si no se concede esta?
El Sr. Alcalde le contesta que se ha modificado el proyecto para adaptarlo a la normativa vigente por ejemplo el número de habitaciones individuales que serían 8.
Y en base a ello se ha solicitado una subvención a fondos next, que cubriría un 80% de los gastos, al justificarse que se encuentra ejecutada más del 50%. Y en caso de que no la concedan se licitaría la terminación y gestión por un máximo de 40 años.
 - Por D. Francisco Gallardo Cabello, se pregunta si en 2021 no se hizo ya un expediente de modificación de Crédito para financiar la cubierta del Pabellón?
El Sr. Alcalde le contesta que se han llevado dos veces en 2021 y 2022, pero al no contar con el proyecto no se ha podido llevar a cabo, y también que inicialmente se pensó en techo proyectado y más tarde se ha cambiado, buscándose otra solución más idónea.
- B) Por D. José Emilio López Morilla en representación del Grupo P.P. y a instancias de vecinos, se pregunta cuando se va a poder contar con Policía Local.
El Sr. Alcalde le contesta que una vez sea ejecutivo y aplicable el Presupuesto.
Por la Portavoz del P.P. se pregunta porqué no se ha actuado en el Parque del Cuartel Viejo como se solicitó en el último Pleno, al menos una actuación de urgencia para eliminar el peligro, a la vez que ruega se que se realice la limpieza de los imbornales de la C/ Sevilla y C/ Los Huevos, a fin de que no se atoren.
A lo que se le contesta que se va a intentar llevar a cabo ambas actuaciones.
- C) El Portavoz del Grupo IU-CA, una vez empezada la obra de la Avda. de Santaella, ruega se lleve a cabo el acuerdo de un Pleno por el que la C/ Los Huevos en sentido único, se iba a cambiar, así como que se de difusión de las alternativas en las redes sociales y se cubran las señales que no sea aplicables.
El Sr. Alcalde le contesta que se llevará a cabo lo antes posible.
Y no habiendo más asuntos a tratar se levanta la sesión siendo las veinte horas y diecinueve minutos del día de la fecha, de todo lo cual yo la Secretaria doy fe.-

Vº Bº

El Alcalde

Fdo.-José Abad Pino

Código seguro de verificación (CSV):

2BA4 5CB7 A49E 7B9F 20C3



2BA45CB7A49E7B9F20C3

Este documento constituye el resguardo del original presentado en el registro electrónico de entrada. Podrá verificarse en nuestra sede electrónica en <https://www.lavictoria.es/sede>

Firmado por Señora Secretaria Dña. BLANCO MUÑOZ INMACULADA el 02-05-2024

Firmado por Señor Alcalde D. ABAD PINO JOSE el 02-05-2024