



Expediente nº:	16407/2022
Registro de entrada nº:	-
Procedimiento:	Plantillas
Asunto:	ANEXO DE PERSONAL PARA EL PRESUPUESTO DEL EJERCICIO 2023
Unidad Orgánica:	Personal

INFORME TÉCNICO

Visto el expediente de referencia, el/la Técnico que suscribe y en relación al mismo, tiene a bien emitir el siguiente **INFORME**:

INFORME DE LA JEFE DEL SERVICIO DE PERSONAL EN RELACIÓN CON EL CAPÍTULO PRIMERO DEL PRESUPUESTO DE GASTOS, GASTOS DE PERSONAL, CORRESPONDIENTE AL AÑO 2023.

PRIMERO.– El capítulo I de gastos, de Personal, para el Presupuesto 2023 incluyendo todas las retribuciones del personal de plantilla y del Servicio de Limpieza (personal que no forma parte de la plantilla municipal y su situación es a extinguir) así como la previsión de cotizaciones a la Seguridad Social es el siguiente:

	RETRIBUCIONES	SEG. SOCIAL	TOTAL
PLANTILLA MUNICIPAL	19.648.319,51	5.944.312,74	25.592.632,25
PERSONAL SERV. LIMPIEZA	5.261.927,41	1.800.077,83	7.062.005,24
TOTAL AYUNTAMIENTO	24.910.246,92	7.744.390,57	32.654.637,49

Con respecto al capítulo de gastos de personal aprobado para 2022 se ha producido un **incremento global de 1.524.706,47 euros** como consecuencia de los factores que se pasan a detallar a continuación:

	2022	2023	DIF. 2022/2023
PLANTILLA MUNICIPAL	24.010.272,97	25.592.632,25	1.582.359,28
PERSONAL SERV. LIMPIEZA	7.119.658,05	7.062.005,24	-57.652,81
TOTAL AYUNTAMIENTO	31.129.931,02	32.654.637,49	1.524.706,47

El anexo I de personal que se acompaña al expediente junto al presente informe detalla todas las modificaciones producidas en los instrumentos



de gestión de recursos humanos, esto es la plantilla, la relación de puestos de trabajo (RPT), plantilla presupuestaria y organigrama.

1.- Adecuación a la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE).

En el año 2023 las retribuciones del personal al servicio del Ayuntamiento de Motril, incluyendo cargos públicos, no experimentarán incremento alguno respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad.

Si bien se han adecuado los importes al **incremento del 2 %** recogido en la *Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022*. También al **incremento adicional del 1.5 %** establecido en el artículo 23 (Incremento retributivo adicional del personal al servicio del sector público para el año 2022) del *Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre, por el que se aprueban medidas de refuerzo de la protección de los consumidores de energía y de contribución a la reducción del consumo de gas natural en aplicación del «Plan + seguridad para tu energía (+SE)»*, así como *medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público y de protección de las personas trabajadoras agrarias eventuales afectadas por la sequía*.

Todo ello sin perjuicio de lo que disponga la futura Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 en materia de incremento de retribuciones del sector público, actualmente en fase de aprobación.

2.- Aportaciones a planes de pensiones, de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación.

No se realizan aportaciones a planes de pensiones, de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación por cuanto esta entidad local no dispone de estas figuras.

3.- Cumplimiento del artículo 7 del R.D. 861/1986.

Las retribuciones básicas y el complemento de destino están adecuadas a las cantidades fijadas por el *Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público* y la *Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo*.

Respecto de los complementos específico, de productividad y las gratificaciones hay que tener en cuenta los límites cuantitativos establecidos en el artículo 7 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de retribuciones de los funcionarios de la administración local, según el cual, la cuantía global de los complementos específicos y productividad y las gratificaciones no podrán exceder del 75, 30 y 10 por ciento respectivamente de la cantidad que resulte de restar a la masa retributiva global, la suma de las



cantidades que al personal funcionario le corresponden por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.

CONCEPTO	P. FUNCIONARIO
MASA RETRIBUTIVA GLOBAL	15.961.931,50
BÁSICAS (INCLUYE ANTIGÜEDAD)	7.011.531,92
COMPLEMENTO DE DESTINO	2.593.472,72
RB + CD	9.605.004,64
MRG - RB - CD	6.356.926,86
C.ESPECÍFICO 75 %	4.767.695,15
C.ESPECÍFICO PRESUPUESTADO	6.356.926,86
DIFERENCIA (-) margen excedido	- 1.589.231,72
PORCENTAJE (%)	100,00
PRODUCTIVIDAD 30 %	1.907.078,06
PRODUCTIVIDAD PRESUPUESTADA	31.000,00
DIFERENCIA	1.876.078,06
PORCENTAJE (%)	0,49
GRATIFICACIONES 10 %	635.692,69
GRATIFICACIONES PRESUPUESTADAS	0,00
DIFERENCIA	635.692,69
PORCENTAJE (%)	0,00

Se observa que la cuantía global de los complementos específicos del personal funcionario excede del porcentaje establecido en el artículo 7 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril.

4.- Complemento de productividad.

Para el presupuesto de 2023 la **cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad** queda establecida en 31.000 euros.

Año	Importe
2023	31.000
2022	31.000
2021	25.000



2020 50.000

Los **criterios para la distribución** de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas con el objeto de realizar posteriormente la asignación individualmente del complemento de productividad se realizarán de conformidad con los criterios existentes para este concepto.

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del referido R.D. 861/1986, de 25 de abril, que establece:

Artículo 5.º Complemento de productividad.

1. *El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.*
2. *La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.*
3. *En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.*
4. *Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales.*
5. *Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2, b), de esta norma.*
6. *Corresponde al alcalde o al presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, **con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno**, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme al establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.*

Así como lo dispuesto en los Criterios de Distribución del Complemento de productividad aprobados en Pleno de 7 de noviembre de 2016, publicados en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada número 1, de 3 de enero de 2017. Modificados parcialmente por los acuerdos de Pleno de 24/02/2017, 27/09/2017 y de 30/10/2019 publicados en los Boletines Oficiales de la Provincia de 27/03/2017, de 27/10/2017 y de 02/12/2019 respectivamente.

La Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 dispone que



Artículo 23. Retribuciones de los funcionarios del Estado incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en los términos de la disposición final cuarta del EBEP.

Uno. En el año 2022 las retribuciones de los funcionarios serán las siguientes:

E) El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinarias y el interés o iniciativa con que se desempeñen los puestos de trabajo.

Cada Departamento ministerial u organismo público determinará, dentro del crédito total disponible, que experimentará el incremento máximo previsto en el artículo 19.Dos, en términos anuales, respecto al establecido a 31 de diciembre de 2021, las cuantías parciales asignadas a sus distintos ámbitos orgánicos, territoriales, funcionales o de tipo de puesto. Así mismo, determinará los criterios de distribución y de fijación de las cuantías individuales del complemento de productividad, de acuerdo con las siguientes normas:

1.ª La valoración de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas con el tipo de puesto de trabajo y el desempeño del mismo y, en su caso, con el grado de participación en la consecución de los resultados u objetivos asignados al correspondiente programa.

2.ª En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán derechos individuales respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

5.- Actualización de antigüedades.

Se contempla un incremento en la consignación de las retribuciones básicas producido por la previsión del perfeccionamiento de nuevos trienios del personal durante 2023.

6.- Cargos públicos.

En el presupuesto se contempla una dotación de **veintiún cargos públicos con dedicación** al objeto de desarrollar responsabilidades que así lo requieren.

7.- Personal eventual.

La dotación de efectivos del personal eventual continúa siendo de **doce efectivos** cumpliendo los requisitos establecidos en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local dispone Artículo 104 bis. Personal eventual de las Entidades Locales.

En cuanto a sus retribuciones se rigen por el régimen general de los funcionarios de carrera (art. 12.3 del EBEP).

8.- Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

Los tres puestos de esta Corporación reservados a este tipo de personal (Intervención, Secretaría y Tesorería) se encuentran provistos con carácter definitivo.

Este tipo de personal tiene asignadas retribuciones básicas correspondientes al subgrupo de clasificación profesional A1 y las complementarias de conformidad con la normativa de aplicación y



acuerdos del pleno de la Corporación municipal.

9.- Relación de bajas de gasto de la plantilla.

Este apartado se relacionan las bajas de gasto con valoración económica respecto a variaciones de plantilla, amortizaciones y otras causas. Si bien se hace la observación que la dotación económica incluye retribuciones básicas, complementarias y cotización a la Seguridad Social ya que se amortiza la plaza (plantilla) y su correspondiente puesto (RPT).

Para 2023 no se ha producido ninguna baja de gasto en la plantilla municipal.

En cambio en el servicio de Limpieza se han producido las siguientes:

PLANTILLA DEL SERVICIO DE LIMPIEZA

N.º	CAUSA	NOMBRE	FECHA	CATEGORIA	CÓDIGO	SALARIO	S. SOCIAL	TOTAL
01	INCAPACIDAD PERMANENTE	GARCIA BOLAÑOS, PLACIDO	02-mar-22	Conductor 1ª	5139	31.515,10	10.589,07	42.104,17
02	INCAPACIDAD PERMANENTE	FERNANDEZ LOPEZ, JOSE MATEO	27-abr-22	Peón	5026	26.391,16	8.867,43	35.258,59
03	INCAPACIDAD PERMANENTE	CARMONA ROSALES, MANUEL	16-may-22	Encargado	5092	40.804,15	13.710,19	54.514,34
04	INCAPACIDAD PERMANENTE	JIMENEZ CASTILLA, MARIA JOSEFA	25-jul-22	Peón	5112	26.391,16	8.867,43	35.258,59
05	INCAPACIDAD PERMANENTE	VALLECILLOS LOZANO, JESUS MANUEL	30-jul-22	Peón	5043	26.391,16	8.867,43	35.258,59
06	JUBILACION	BRAVO GALDEANO, MANUELA	27-sep-22	Peón	5096	26.391,16	8.867,43	35.258,59
07	JUBILACION	MINGORANCE ALAMINOS, FRANCISCO	13-oct-22	Peón Especialista	5090	30.203,92	10.148,52	40.352,44
08	INCAPACIDAD PERMANENTE	GARCIA CORREA, FRANCISCO	10-oct-22	Peón Conductor	5059	33.056,92	11.107,13	44.164,05
09	INCAPACIDAD PERMANENTE	JIMENEZ JIMENEZ, SONIA CLARA	16-oct-22	Limpiadora	5004	26.560,15	8.924,21	35.484,36

10.- Relación de altas de gasto de plantilla.

Este apartado contempla las altas de gasto con valoración económica respecto a variaciones de plantilla: creación de plazas o modificaciones.

Para 2023 no se ha producido ningún alta de gasto en la plantilla municipal ni en el servicio de Limpieza.



11.- Relación de bajas de gasto de la RPT.

En este epígrafe se relacionan las bajas de gasto con valoración económica respecto a variaciones previas de la relación de puestos de trabajo: amortizaciones de puestos, modificaciones de complemento de destino o específico.

Para 2023 no se ha producido ningún alta de gasto en la RPT.

En cuanto al catálogo de puestos del servicio de Limpieza se amortizan los puestos base que corresponden con las plazas amortizadas (apartado 9 anterior).

12.- Relación de altas de gasto de la RPT.

La relación de altas de gasto con variación económica respecto a variaciones de la RPT previamente modificadas; creación de puestos, modificaciones del complemento de destino o específico.

No se introducen modificaciones nuevas en la RPT ni en el catálogo de puestos del servicio de Limpieza.

12.1.- Puestos de trabajo de nueva creación

No se incluyen puestos de nueva creación en la RPT ni en el catálogo de puestos del servicio de Limpieza.

12.2.- Adecuaciones retributivas singulares (modificación de puestos de trabajo).

No se incluyen adecuaciones retributivas singulares para el personal municipal ni para el servicio de Limpieza.

13.- Plan de Ajuste.

Si bien la vigencia del Plan de Ajuste aprobado por el Pleno de esta Corporación el 30 de marzo de 2012 se contemplaba hasta el 31/12/2022 la revisión aprobada por ese mismo órgano el 27/09/2013 incluía un nuevo objetivo de ahorro en materia de personal que se extiende durante 2023:



AJUSTES EN GASTOS PROPUESTOS EN EL PLAN

MEDIDA 1: REDUCCIÓN DE COSTES DE PERSONAL

OBJETIVO OPERATIVO B.2.1.7.: AMORTIZACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PLAZAS EXISTENTES EN LA PLANTILLA POR INCAPACIDAD PERMANENTE Y JUBILACIONES NO INCLUIDAS EN EL PLAN DE AJUSTE EN VIGOR

Según informe del Servicio de Personal este objetivo operativo contempla "por un lado la amortización de los puestos de trabajo y plazas existentes en la plantilla cuando quienes vienen desempeñándolos han sido declarados en la situación de incapacidad permanente; también se incluyen aquellas plazas desempeñadas por empleados públicos que causarán jubilación el año 2023 así como aquellos que desde 2013 hasta 2022 accederán a la jubilación y que no han sido explícitamente incluidos en el Plan de Ajuste 2012-2022".

El ahorro estimado de esta medida, expresado en miles de euros es el siguiente:

Medida /Objetivo	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Obj. Ope. B.2.1.7	187,50	357,50	390,00	390,00	425,00	522,50	510,00	537,50	595,00	710,00	1.172,50

14.- Ayudas sociales

El acuerdo quinto adoptado por el Pleno de la corporación el 03/08/2012 suspendía temporalmente el artículo 56 (Ayudas sociales) del Acuerdo Convenio de los empleados públicos del Ayuntamiento de Motril debido a la delicada situación económica y financiera existente entonces y «por el tiempo mínimo indispensable que se requiera para superar esta situación».

Se incluye en el capítulo 1 una partida denominada *ayudas sociales* dotada con **137.500 euros** en previsión del levantamiento o finalización de esta suspensión del artículo 56 que comprende para todos los empleados públicos con al menos un año de servicios prestados las siguientes ayudas:

- 230 € por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en un registro público.
- 230 € por cada hijo nacido o adoptado.
- 120 € mensuales por hijo, cónyuge o pareja de hecho con discapacidad igual o superior al 50 % que no perciba ingresos por rentas superiores al salario mínimo interprofesional y tenga declarada ayuda a terceras personas.
- 430 € por prótesis oculares o dentales por unidad familiar.
- 600 € como máximo por otras prótesis para el tratamiento de



enfermedad previa prescripción de personal sanitario y no esté entre los productos ortoprotésicos suministrados por el sistema público de salud.

- 4.200 € anuales para el fondo para ayuda psicológica.
- 1.000 € por gastos de sepelio en caso de fallecimiento de personal municipal, cónyuge o hijos a su cargo.
- Abono del 60 % de facturas por medicina no tradicional cuando no exista tratamiento de una enfermedad dentro de la medicina tradicional.
- Abono de la matrícula del curso de acceso a la universidad para mayores de 25 años (si se ha superado el curso).
- Abono de los gastos por obtención o renovación de permiso de conducción y licencias federativas necesarios para el desempeño del puesto de trabajo.

También se dota con **100.000,00 euros** la partida *mejoras sociales* para el personal del servicio de Limpieza.

15.- A cuenta de valoración

La entidad Rodríguez Viñals, S.L. ha sido la adjudicataria del contrato de prestación de servicios para el «rediseño de la estructura organizativa, modificación de los puestos de trabajo, valoración de puestos y diseño de un plan de relevo generacional».

La propuesta de nueva estructura organizativa, así como el repertorio de nuevas ficha de puestos de trabajo, valoración de puestos y RPT tiene un plazo máximo de entrega de nueve meses desde la formalización del contrato (08/07/2022) esto es, el 07/04/2023.

Por ello, en previsión del resultado de la valoración de la estructura municipal resultante se crea un fondo denominado *a cuenta de valoración* con una dotación para 2023 de **30.000 euros**.

16.- Plan de Fomento del Empleo Agrario (PFEA)

Se contempla una *previsión PFEA* por importe de 2.502,43 euros para 2023.

Año	Importe
2023	2.502,43
2022	2.502,43
2021	1.170,80

17.- Masa salarial.

La masa salarial del personal laboral del Ayuntamiento de Motril para



2023 es lasiguiente:

MASA SALARIAL	2022	2023
PERSONAL LABORAL	2.156.629,76	2.195.029,87
PERSONAL LABORAL TEMPORAL	59.479,34	40.557,91
PERSONAL SERVICIO DE LIMPIEZA	5.305.926,84	5.261.927,41
TOTAL	7.522.035,94	7.497.515,19

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 en materia de retribuciones en el ámbito del sector público

Artículo 19. Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público.

Cuatro. 1. La masa salarial del personal laboral, que podrá incrementarse en el porcentaje máximo previsto en el apartado Dos de este artículo, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el año anterior.

Se exceptúan, en todo caso:

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.
- Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
- Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.

18.- El capítulo 1 de Gastos, incluye como es preceptivo todo tipo de retribuciones fijas y variables e indemnizaciones, a satisfacer por este Ayuntamiento al personal que presta sus servicios; cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Orden EHA/3565/2008, de 3 de diciembre, por la que se aprueba la estructura de los presupuestos de las entidades locales.

TERCERO. – Se adjuntan a este informe los **documentos** preceptivos de conformidad con la normativa de aplicación, que conforman el **Anexo de Personal** del Presupuesto municipal;

- **lantilla presupuestaria** (Gastos de Personal) del Ayuntamiento de Motril, en que se relacionan y cuantifican económicamente las plazas y puestos de trabajo que ocupan los empleados públicos municipales, o bien que figuran vacantes, de forma que se dé la oportuna correlación con los créditos para personal incluidos en el Presupuesto.

P



- **Plantilla**, que comprende todas las plazas debidamente clasificadas reservadas a personal funcionario, laboral y eventual.
- **Relación de Puestos de Trabajo (RPT)** así como una descripción de las claves en ella contenidas. Como anexo consta una relación de los policías locales que se encuentran en la situación administrativa de segunda actividad. También el catálogo de puestos de trabajo del Servicio de Limpieza.
- **Organigrama funcional** Cerrando el anexo I consta el organigrama funcional de los servicios administrativos del Ayuntamiento de Motril.

CUARTO. – Negociación con los representantes del personal.

El anexo de personal del Presupuesto para 2023 que se pretende aprobar se ha dado cuenta a la Mesa de Negociación en sesión de 09/11/2022 minuta 10 (expediente 14523/2022).

A ambos órganos colegiados se remitirá copia, de conformidad con lo que determina el artículo 37.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

NORMATIVA APLICABLE

PRIMERO. – Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.

SEGUNDO. – Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

TERCERO. – Artículos 90 y 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

CUARTO. – Artículo 126, 127, 129.3 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.

QUINTO. – Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración local.

SEXTO. – Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y artículo 18.1.c) del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo



primero del Título sexto de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos

SÉPTIMO. – Orden EHA/3565/2008, de 3 de diciembre, por la que se aprueba la estructura de los presupuestos de las entidades locales

OCTAVO. – Artículo 70 y Disposición Adicional Cuarta del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

NOVENO. – Artículo 16. PRIMERO.i) del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Ayuntamiento de Motril.

DÉCIMO. – Artículo 37.1 y 74 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

UNDÉCIMO. – Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

DUODÉCIMO. – Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

DECIMOTERCERO. – Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

DECIMOCUARTO. – Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía

DECIMOQUINTO. – Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno– Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo.

DECIMOSEXTO. – Orden de 2 de diciembre de 1988 sobre relaciones de puestos de trabajo de la Administración General del Estado (BOE número 294, de 08/12/1988).

DECIMOSÉPTIMO. – Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre, por el que se aprueban medidas de refuerzo de la protección de los consumidores de energía y de contribución a la reducción del consumo de gas natural en aplicación del «Plan + seguridad para tu energía (+SE)», así



como medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público y de protección de las personas trabajadoras agrarias eventuales afectadas por la sequía.

INFORME–CONCLUSIÓN

Es cuanto vengo a informar a petición del Sr. Interventor con respecto a la elevación a Pleno del proyecto de presupuesto municipal para 2023 para su aprobación inicial, salvo superior criterio fundado en derecho. Se acompaña a este informe el anexo de personal.

Todo ello sin perjuicio de las posibles modificaciones derivadas de la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 por lo que es recomendable la dotación de un fondo de contingencia.