

CERTIFICADO

EXPEDIENTE N°	ÓRGANO COLEGIADO	FECHA DE LA SESIÓN
6944/2026	La Junta de Gobierno Local	14/04/2026

EN CALIDAD DE SECRETARIO/A DE ESTE ÓRGANO, CERTIFICO:

Que en la sesión celebrada en la fecha arriba indicada se adoptó el siguiente acuerdo:

PUNTO 3º PROPUESTA RELATIVA AL COMPLEMENTO DESEMPEÑO SECRETARIO GENERAL DEL PLENO. EXPDTE. 6944/2026

Favorable	Tipo de votación: Unanimidad/Asentimiento
-----------	---

HECHOS Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

A LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL

ASUNTO: RETRIBUCIONES, REGIMEN DE EVALUACIÓN Y COMPLEMENTO DE DESEMPEÑO DEL SECRETARIO GENERAL DEL PLENO

INFORME-PROPUESTA

PRIMERO: ANTECEDENTES

El Parlamento de Andalucía con fecha 20 de marzo de 2024 aprobó la declaración de municipio de Gran Población a El Puerto de Santa María, publicada en el BOJA nº 64 de fecha 3 de abril de 2024, lo que sitúa al Ayuntamiento en un nuevo régimen jurídico de organización y funcionamiento determinado actualmente por el Título X de la ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL).

Por acuerdo de Pleno de 31 de mayo de 2024 fue aprobado el Reglamento Orgánico del Gobierno y la Administración Municipal (ROGAM), habiéndose publicado su aprobación definitiva en el BOP de Cádiz n.º 156, de 13 de agosto de 2024.

A partir de dicho momento, este ayuntamiento ha procedido a llevar a cabo la implantación de los Órganos Directivos, como elemento fundamental para el desarrollo del nuevo régimen de municipio de Gran Población, tal como dispone la LRBRL.

En aplicación de lo establecido en el artículo 123.1 n) LRBRL, el ROGAM de este ayuntamiento, aprobado por acuerdo de Pleno de Pleno de 31 de mayo de 2024, en su artículo 32.4 determina expresamente el régimen retributivo de los órganos Directivos.



Por acuerdo de Junta de Gobierno Local de 3 de octubre de 2024 se aprobó la determinación de las retribuciones de los titulares de los órganos Directivos.

Por acuerdo de Junta de Gobierno Local de 30 de octubre de 2025 se aprobó el régimen de evaluación y la aplicación del Complemento de Desempeño de los titulares de los Órganos Directivos, para los titulares de los Órganos Directivos designados mediante el procedimiento de libre designación, excluyéndose, por tanto, al Secretario General del Pleno.

En base a lo anterior, procede que se determine las retribuciones aplicables al Secretario General del Pleno.

SEGUNDO: FUNDAMENTOS DE DERECHO

A.- Naturaleza de Órgano Directivo

En aplicación del artículo 123.1 c) LRBRL, los niveles esenciales de la organización municipal fueron determinados en el Capítulo I del Título III del ROGAM, en concreto su artículo 25 determinó los siguientes:

1. Áreas de Gobierno
2. Delegaciones
3. Coordinador General
4. Directores Generales
5. Subdirectores Generales, siempre que culminen la organización administrativa en el Área o Concejalía a la que presten servicio.

El artículo 130 LRBRL y en su aplicación el artículo 31 del ROGAM, determinan los Órganos Directivos siguientes:

- a. El Coordinador General.
- b. Los Directores Generales.
- c. Los Subdirectores Generales, cumpliendo con los requisitos que las leyes establezcan.
- d. El Titular del órgano de apoyo a la Junta de Gobierno Local y el Concejal- Secretario de la misma.
- e. El Titular de la Asesoría Jurídica.
- f. El Secretario General del Pleno.
- g. El Interventor General Municipal.



- h. El Titular del Órgano de Gestión Tributaria.
- i. El Titular del Órgano de Gestión Económico-Financiera y Presupuestaria.
- j. Aquellos otros Órganos Directivos que se determinen por el Alcalde, mediante Decreto, cumpliendo con los requisitos que las leyes establezcan.

De acuerdo con ello, el Secretario General del Pleno tiene la naturaleza de Órgano Directivo, teniendo las funciones que le asignan el artículo 122.5 y la Disposición Adicional Octava LRBRL y el artículo 36.2 ROGAM, que suponen un cambio sustancial respecto a las funciones de los Secretarios Generales de ayuntamientos de régimen común, al pasar una serie de funciones a ser asumidas por el titular del Órgano de Apoyo a la Junta de Gobierno Local y al concejal secretario de la misma y otras por el Titular de la Asesoría Jurídica.

De ese modo, las funciones del Secretario General del Pleno son las siguientes:

- Ø La redacción y custodia de las actas, así como la supervisión y autorización de las mismas, con el visto bueno del Presidente del Pleno.
- Ø La expedición, con el visto bueno del Presidente del Pleno, de las certificaciones de los actos y acuerdos que se adopten.
- Ø La asistencia al Presidente del Pleno para asegurar la convocatoria de las sesiones, el orden en los debates y la correcta celebración de las votaciones, así como la colaboración en el normal desarrollo de los trabajos del Pleno y de las comisiones.
- Ø La comunicación, publicación y ejecución de los acuerdos plenarios.
- Ø El asesoramiento legal al Pleno y a las comisiones, que será preceptivo en los siguientes supuestos:
 - a. Cuando así lo ordene el Presidente o cuando lo solicite un tercio de sus miembros con antelación suficiente a la celebración de la sesión en que el asunto hubiere de tratarse.
 - b. Siempre que se trate de asuntos sobre materias para las que se exija una mayoría especial.
 - c. Cuando una ley así lo exija en las materias de la competencia plenaria.
 - d. Cuando, en el ejercicio de la función de control y fiscalización de los órganos de gobierno, lo solicite el Presidente o la cuarta parte, al menos, de los Concejales.
- Ø Las funciones que la legislación electoral general asigna al Secretario de los Ayuntamientos, así como la llevanza y custodia del registro de intereses de miembros de la Corporación.



Ø Remitir a la Administración del Estado y a la de la Comunidad Autónoma copia o, en su caso, extracto, de los acuerdos de Pleno o de las Comisiones de Pleno que adopten en ejercicio de competencias delegadas.

B.- Retribuciones del Secretario General del Pleno

En aplicación de lo establecido en el artículo 123.1 n) LRBRL, el ROGAM de este ayuntamiento, aprobado por acuerdo de Pleno de Pleno de 31 de mayo de 2024, en su artículo 32.4 determina expresamente el régimen retributivo de los órganos Directivos:

a) conceptos de las retribuciones fijas y variables se adecuarán a los establecidos en la normativa reguladora de los funcionarios públicos.

b) Las retribuciones fijas y básicas serán las que correspondan al Subgrupo A1 y a los trienios de antigüedad que el titular tenga reconocido en el Sector Público. El nivel del complemento de Destino y la fijación del Específico o, en su caso, los conceptos equivalentes que establezca la ley serán determinados por acuerdo de Junta de Gobierno Local, sin estar sujeto a negociación sindical, atendiendo al criterio de la naturaleza de las funciones, la especial responsabilidad y competencia técnica y directiva del órgano Directivo. Tendrán las actualizaciones anuales que el Ayuntamiento apruebe para toda la plantilla municipal dentro del límite establecido por la ley de Presupuestos Generales del Estado o normativa reguladora.

c) Las retribuciones fijas de cada Órgano Directivo y titular serán incluidas en la plantilla presupuestaria.

d) Respecto a la consolidación del grado personal, les será de aplicación la normativa reguladora.

e) Los titulares podrán percibir retribuciones variables de acuerdo a lo que se establezca en la normativa vigente.”

En aplicación de lo establecido en la letra b), por acuerdo de Junta de Gobierno Local de 3 de octubre de 2024 en su apartado III se determinó las retribuciones de los titulares de los órganos Directivos, siendo necesario su adaptación para el Secretario General del Pleno, ya que, sin perjuicio de la posibilidad de una futura modificación del complemento específico, previa valoración atendiendo al criterio de la naturaleza de las funciones, la especial responsabilidad y competencia técnica y directiva, se mantiene la aplicación del valor del complemento específico que en su día el ayuntamiento fijó en la RPT para el puesto de Secretario General desde antes de pasar a municipio de Gran Población.

Así mismo, el puesto de Secretario General siendo el ayuntamiento de Régimen común, tenía asignado una serie de pluses (dedicación, asistencia y pantalla), que no proceden para los titulares de los órganos Directivos.



Todo ello implica variaciones, respecto al Secretario General del Pleno, en lo regulado en el apartado III del acuerdo de Junta de Gobierno Local de 3 de octubre de 2024, tanto en relación al complemento específico, como al complemento de desempeño:

En relación al complemento Específico, al mantenerse la aplicación del asignado al puesto de Secretario General cuando el ayuntamiento era de régimen común, no se requiere actualmente llevar a cabo la valoración que determina el citado acuerdo de Junta de Gobierno Local.

Respecto al complemento de Desempeño las circunstancias particulares expuestas implican que el parámetro para su cálculo se ha de determinar de forma distinta a la de los titulares de órganos Directivos “ex novos”.

Sobre este complemento y el régimen de evaluación de desempeño que comporta, es importante destacar que el Complemento de Desempeño aparece dentro de las retribuciones complementarias en el artículo 66.2 d) Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, superando el clásico concepto del complemento de productividad, ya que este último retribuye el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con el que el empleado desempeña su trabajo; pero el Complemento de Desempeño se orienta a retribuir el rendimiento individual, los resultados y el cumplimiento de objetivos, es decir la evaluación positiva del desempeño. Por ello, este ayuntamiento ha decidido implantarlo para los titulares de los órganos Directivos, sobre los que, por la propia naturaleza de sus funciones, se les somete a una continua evaluación de su rendimiento.

Por su parte, respecto a la evaluación del desempeño, el artículo 13 del EBEP determina:

“El personal directivo estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados.”

Y, finalmente el artículo 26 de la ley 5/2023, respecto a la evaluación de los directivos profesionales, asigna dicha evaluación al superior jerárquico de quien dependa o al que esté adscrito.

En este sentido, por acuerdo de Junta de Gobierno Local de 30 de octubre de 2025 se aprobó el régimen de evaluación de desempeño de los titulares de los Órganos Directivos de este ayuntamiento y Complemento de Desempeño de los titulares de los Órganos Directivos y, además, la aplicación del Complemento de Desempeño para los titulares de los Órganos Directivos designados mediante el procedimiento de libre designación estableciendo en su punto Segundo apartado 3: *“Respecto a los titulares de los órganos Directivos reservados a funcionarios con habilitación de carácter nacional designados mediante concurso, mantendrán el régimen retributivo que tienen actualmente, hasta que se disponga su modificación.”*



De acuerdo con todo lo expuesto procede modificar el apartado III del acuerdo de Junta de Gobierno Local de 3 de octubre de 2024, aprobar la aplicación del régimen de evaluación de desempeño para el Secretario General del Pleno y la determinación de la cuantía del complemento de desempeño.

Por lo que antecede, resulta conforme a derecho la siguiente propuesta para su aprobación por la Junta de Gobierno Local:

Francisco Javier Bello González, Teniente de Alcalde Delegado de Gran Ciudad, Función Pública y Organización Municipal, conforme al Informe-Propuesta que me formula la Directora General de Organización Municipal, Función Pública y Desarrollo Económico, propone la adopción del siguiente ACUERDO:

Por cuanto antecede, vista la propuesta de resolución PR/2026/2622 de 13 de abril de 2026

RESOLUCIÓN

La Junta de Gobierno Local ACUERDA:

PRIMERO: Modificar el acuerdo de Junta de Gobierno Local de 3 de octubre de 2024, en lo que se refiere al título del apartado III, que pasará a ser:

RETRIBUCIONES DE LOS TITULARES DE TODOS LOS ÓRGANOS DIRECTIVOS, SALVO LOS RESERVADOS A FUNCIONARIOS CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL QUE HAYAN ACCEDIDO MEDIANTE CONCURSO CON ANTERIORIDAD A LA DECLARACIÓN DE MUNICIPIO DE GRAN POBLACIÓN

SEGUNDO: Aprobar las siguientes determinaciones respecto a las retribuciones del titular de la Secretaría General del Pleno:

A. La retribución del titular del Órgano Directivo Secretario General del Pleno se rigen por el régimen retributivo establecido en el artículo 32.4 ROGAM. En su aplicación, corresponde a la Junta de Gobierno Local la determinación del nivel del complemento de Destino y la fijación del Específico o, en su caso, los conceptos equivalentes que establezcan la ley, sin estar sujeto a negociación sindical, atendiendo al criterio de la naturaleza de las funciones, la especial responsabilidad y competencia técnica y directiva del Órgano Directivo. Tendrán las actualizaciones anuales que el Ayuntamiento apruebe para toda la plantilla municipal dentro del límite establecido por la ley de Presupuestos Generales del Estado o normativa reguladora.

B. Percibirá una retribución variable como Complemento de Desempeño sujeto a evaluación con arreglo a criterios de eficacia y eficiencia, grado de interés, iniciativa o esfuerzo y el rendimiento o resultados obtenidos por su gestión en relación con los objetivos que les hayan sido fijados. Su cuantía máxima anual será el mismo importe de la suma de la



cuantía anual del Sueldo y Complemento de Destino. En ningún caso, la percepción del Complemento de Desempeño generará el derecho adquirido a su mantenimiento, ni a la percepción de cuantía alguna.

C. Mantendrá el Complemento de Destino nivel 30, que fue fijado en su día en la RPT para el puesto de Secretario General cuando el ayuntamiento era de régimen común.

D. Mantendrá el importe del complemento específico que fue fijado en su día en la RPT para el puesto de Secretario General cuando el ayuntamiento era de régimen común, con las actualizaciones de incrementos retributivos que se han venido operando en años anteriores por la Ley de Presupuestos Generales u otras leyes reguladoras del mismo. Le será de aplicación las actualizaciones anuales futuras que el Ayuntamiento apruebe para toda la plantilla municipal dentro del límite establecido por la ley de Presupuestos Generales del Estado o normativa reguladora. Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de una futura modificación del complemento específico, previa valoración atendiendo al criterio de la naturaleza de las funciones, la especial responsabilidad y competencia técnica y directiva.

E. El Secretario General del Pleno no percibirá retribuciones correspondientes a los conceptos de pluses, dedicación, gratificaciones por servicios extraordinarios o conceptos retributivos similares contemplados en el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario, ni complemento de productividad alguno.

TERCERO: Aprobar la aplicación al Secretario General del Pleno del régimen de evaluación de desempeño de los titulares de los Órganos Directivos de este ayuntamiento, siendo el siguiente:

1. La evaluación estará dirigida a analizar el desarrollo de las funciones y competencias asignadas, considerándose y valorándose todos los aspectos de sus actuaciones, tanto su conducta profesional, como el rendimiento o el logro de resultados, cumplimiento de objetivos, profesionalidad y competencias adquiridas, con la finalidad de mejorar la eficiencia de la gestión municipal y la calidad de los servicios públicos

2.- Por la propia naturaleza y contenido de las funciones asignadas, la evaluación del desempeño se llevará a cabo atendiendo a los siguientes objetivos:

A.- General y continuo

1) Cumplimiento de las obligaciones inherentes a las funciones asignadas con un rendimiento marcado por la eficacia, eficiencia y celeridad en el desarrollo de sus funciones.

2) Dedicación extraordinaria.

3) Aptitud pro activa en planteamiento de propuestas y proyectos.

4) Búsqueda de soluciones ante problemas o conflictos del funcionamiento de la gestión municipal en su ámbito competencial.



B.- Específicos:

1) Consecución de los objetivos y prioridades que le sean marcados por el Delegado del área de Gobierno a la que esté adscrito y, en todo caso por el Sr. Alcalde, en el plazo que se haya fijado.

2. Consecución de resultados de los servicios o unidades dependientes

3. Mejora en la eficiencia, eficacia y celeridad de la gestión de los servicios o unidades dependientes.

3.- Durante la primera quincena de cada mes, el Delegado del Área de Gobierno a la que esté adscrito remitirá al Servicio de Gran Ciudad, Función Pública y Organización Municipal informe de evaluación del desempeño del Directivo. Este informe será emitido con criterio imparcial y objetivo, referido al resultado positivo de la evaluación del mes anterior de acuerdo al cumplimiento de los objetivos antes indicados.

El informe de evaluación efectuado en la primera quincena del mes de enero de cada año, incluirá una evaluación global de los objetivos indicados durante el ejercicio anterior.

Ambos informes se deberán realizar cumplimentando el modelo oficial a cuyo efecto se establezca por el Servicio de Gran Ciudad, Función Pública y Organización Municipal.

CUARTO: Aprobar la aplicación del Complemento de Desempeño para el Secretario General del Pleno que se llevará a cabo del siguiente modo:

1.- La cuantía máxima anual del Complemento de Desempeño será el mismo importe de la suma de la cuantía anual del Sueldo y Complemento de Destino.

2.- Se determina una aplicación mensual que será la resultante de aplicar el 8% a la cuantía anual del Complemento de Desempeño. Dicho importe será abonado en la nómina correspondiente de cada mes, de ser positivo el informe de evaluación referido en el apartado anterior.

El importe a abonar en la nómina del mes de enero de cada año tendrá un 4% adicional, de ser positivo el resultado de la evaluación global del ejercicio anterior, referido en el apartado anterior.

3.- El Secretario General del Pleno no percibirá retribuciones correspondientes a los conceptos de pluses, dedicación, gratificaciones por servicios extraordinarios o conceptos retributivos similares contemplados en el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario, ni complemento de productividad alguno.

4.- Tanto la cuantía mensual, como la anual percibida por el Complemento de Desempeño no originarán ningún tipo de derecho individual a mantener su percepción en el tiempo, al estar supeditada a la evaluación positiva del desempeño. Tampoco dichas cuantías implicarán en ningún caso su consolidación retributiva.



QUINTO: El presente acuerdo entrará en vigor a partir de la fecha de su adopción, teniendo efectos retroactivos a 1 de enero de 2026, quedando modificada o, en su caso, derogada, cualquier disposición municipal adoptada con anterioridad, que se oponga al contenido del mismo.

SEXTO: Publíquese el presente acuerdo en el Portal de Transparencia municipal.

SEPTIMO: Contra el presente acuerdo, los interesados podrán interponer:

1.- Reposición: con carácter potestativo, ante este mismo órgano, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a su notificación. Se entenderá desestimado si transcurre un mes desde su presentación sin notificarse su resolución. (artículo 123 y 124 de la Ley 39 /2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas).

2.- Contencioso-Administrativo: en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a esta notificación, o bien en el plazo de dos meses desde la notificación de la resolución del Recurso de Reposición, ante el Tribunal de Instancia del orden Contencioso-Administrativo de Cádiz, a tenor de lo establecido en los artículos 8 y 46 de la Ley 29/1998 de 13 de julio.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

