FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

SESIÓN ORDINARIA DE PLENO DEL AYUNTAMIENTO
DÍA 25 de MARZO del 2024

ACTA 03/2024

A S I S T E N T E S
ALCALDE PRESIDENTE
D. JOSÉ SÁNCHEZ PLAZA
TENIENTES DE ALCALDE
Dª. LAURA PARDO BELMONTE
D. FERNANDO RODRÍGUEZ CALERO
D.ª ROSA MARÍA SÁEZ CORTÉS
CONCEJALES
D. JUAN PEDRO HARO VARGAS
D. M.ª MONTAÑA GARCÍA ROLÍN
D.ª LOURDES JIMÉNEZ LÓPEZ- No asiste
D. FCº JAVIER HIDALGO JIMÉNEZ
D.ª ELENA ORTIZ LERMA-
D. JULIO MIGUEL LÓPEZ HUEDO
D. RAFAEL PICAZO RUBIO
SECRETARIA
D. ª M.ª FERNANDA PARRA CAÑADAS

En la Villa de La Gineta, a VEINTICINCO DE MARZO DEL 2024.
Debidamente convocados y notificados en forma del Orden del Día comprensivo de los asuntos a tratar, se reúnen bajo la Presidencia del Sr. Alcalde Presidente, Don José Sánchez Plaza los/as señores/as reseñados/as al margen, que integran la mayoría de la Corporación, a fin de celebrar Sesión Extraordinaria en primera convocatoria.

La Corporación está asistida por la Funcionaria de la Administración Local con Habilitación de carácter Nacional, que da fe del acto.

Siendo las VEINTIUNA HORAS (21:00 h), el Sr. Presidente dio comienzo la sesión; pasándose al estudio y debate del Orden del día:

ORDEN DEL DÍA

Punto número 1.- Aprobación del Acta de la Sesión Anterior de 18/12/2023, 09/02/2024 y 23/02/2024

Preguntados los señores concejales, si alguno de los presentes tenía alguna observación que efectuar a las actas de sesiones anteriores, correspondiente a la celebrada con carácter ordinario el día 18 de diciembre de 2023, y las correspondientes a la celebradas con carácter extraordinaria los días 09 y 23 de febrero del 2024, y que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 80.2 del Real Decreto 2568/86, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, les había sido puesta a su disposición en la sede electrónica junto con la convocatoria de esta sesión, y el resto de documentación que integra el orden del día, y no efectuándose observaciones ni errores que corregir, se consideraron aprobadas, por unanimidad, para su transcripción definitiva al Libro de Actas.

Punto número 2.- Aprobación Modificación de Relación de Puestos de Trabajo. Segex 1248152W.

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

Abierto el punto del Orden del Día por la Presidencia, procede a dar cuenta del Dictamen de la Comisión Informativa Especial de Cuentas de fecha de 18 de marzo del año en curso, y manifiesta que vistas las necesidades que han surgido en el curso escolar 2023-2024 de la Escuela Infantil Municipal, que ponen de manifiesto la falta de personal, puesto que no se han podido atender todas las solicitudes efectuadas por las familias de La Gineta, existiendo actualmente una lista de espera, es por lo que para poder efectuar una restructuración adecuada de la citada dependencia municipal es necesario añadir un puesto de trabajo más de Educador/ra Infantil, que pasa de 1 puesto a 2.

Y que, así mismo, se considera conveniente la revisión del puesto de Encargado/a de Servicios Operativos, en cuanto a modificar el Grupo de Clasificación, que actualmente es de C2, al considerar mucho más adecuado a las características del puesto de trabajo y a la responsabilidades propias del mismo que el Grupo de Clasificación del puesto de trabajo de Encargado/a sea C1.

Considerando que con fecha 28 de febrero del 2024, se acordó por la Mesa General de Negociación, la modificación de la relación de puestos de trabajo, para la creación del puesto de trabajo de Educador/ra Infantil y el cambio del Grupo de Clasificación del puesto de trabajo de Encargado/a sea C1.

Consta en el expediente Informe de Secretaría referente al procedimiento a seguir y a la Legislación aplicable en el procedimiento de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo y Plantilla de Personal.

Consta en el expediente el Informe de Intervención, que cuantifica el impacto económico de la propuesta modificación de la relación de puestos de trabajo en 39.594,59€ y recuerda que el gasto que resulte de las modificaciones propuestas deberá tener su imputación en cada una de las partidas correspondientes a las retribuciones básicas y complementarias del Centro Gestor en los que se acuerda la adscripción de los puestos mencionados, aprobando, en su caso, las modificaciones presupuestarias que procedan.

Por el Sr. Concejal Don Rafael Picazo Rubio, se pide la palabra a la Presidencia, ésta la concede y manifiesta que cuando se aprobó el año pasado la Relación de Puestos de Trabajo, se habían contemplado dos puestos de trabajo de Auxiliar de Apoyo y ahora se amplia la Relación de puestos de trabajo con un puesto más de Educador/ra. Que por mucho personal que se amplie en la Escuela Infantil, falta espacio, esto es, aulas para poder ampliar ratios.

Por la Presidencia se contesta, que, por el actual Equipo de Gobierno, se considera que es más necesaria la ampliación de la plantilla de la Escuela Infantil a través de la dotación presupuestaria de un puesto de trabajo de Educador/ra que no de Auxiliara de apoyo. Y que actualmente se está en contacto con la Unidad Técnica para estudiar la posibilidad de ampliar la Escuela Infantil y crear un aula mixta, motivo por el cuál se trae al Pleno la adopción del acuerdo de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo.

Sometido a votación el expediente, el Pleno de la Corporación, por unanimidad de los Concejales presentes (Grupo Municipal PSOE -6- y Grupo

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

Municipal PP -4-), adopta el siguiente,

ACUERDO

PRIMERO. Aprobar la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento, con las modificaciones derivadas de la negociación colectiva y de los informes adjuntados al expediente, con el texto siguiente:

- Creación puesto de trabajo de Educador/ra de la Escuela Infantil

Código/Denominación del puesto	07./Educador/ra de la Escuela Infantil	
Dotación (nº de puestos homogéneos	**2**	
Naturaleza jurídica	Laboral	
Área/Servicio al que pertenece	Área de Servicios a la Ciudadanía/Servicios socioculturales/Escuela Infantil	
Grupo de clasificación profesional/Escala/Subescala/Clase	C1/B	
Formación específica	Formación Profesional de segundo grado, Técnico Especialista en Jardín de Infancia, o equivalente. Técnico Superior en Educación Infantil o equivalente o cursos de habilitación autorizados	
Requisitos específicos	Jornada continuada en horario de mañana	
Valor en puntos al puesto de trabajo (V.P.P.T): 450	V.P.CD 185	V.P.CE 265
Retribuciones complementarias	Complemento Destino/Nivel	19
	Complemento Especifico (€)	490,25
Forma de provisión	Concurso	
Funciones a desarrollar	Las definidas en la ficha de puestos RPT, código 07	
Situación	Cubierto/**Vacante (nueva creación)**	
Observaciones	C1 a extinguir a la jubilación de la actual ocupante	

- Asignación al puesto de trabajo Encargado/a de Servicios Operativos del Grupo de Clasificación Profesional C1

Código/Denominación del puesto	08./Encargado/a de Servicios Operativos	
Dotación (nº de puestos homogéneos	1	
Naturaleza jurídica	Laboral	
Área/Servicio al que pertenece	Área de Servicios a la Ciudadanía/Servicios Operativos	
Grupo de clasificación profesional/Escala/Subescala/Clase	**C1**	
Formación específica	**Bachiller o equivalente**	
Requisitos específicos	Jornada continuada en horario de mañana. Disponibilidad y dedicación media para el ejercicio de las funciones del puesto fuera de la jornada habitual del mismo	
Valor en puntos al puesto de trabajo (V.P.P.T): 575	V.P.CD 195	V.P.CE 380
Retribuciones complementarias	Complemento Destino/Nivel	19
	Complemento Especifico (€)	703,00
Forma de provisión	Concurso	
Funciones a desarrollar	Las definidas en la ficha de puestos RPT, código 08	

Situación	Vacante

SEGUNDO. Publicar íntegramente la citada relación en el *Boletín Oficial de la Provincia* y en la sede electrónica del Ayuntamiento.

TERCERO. Remitir una copia de la misma a la Administración del Estado y al órgano competente de la Comunidad Autónoma.

Punto número 3.- Aprobación Presupuesto General del Ayuntamiento y Promugisa del ejercicio 2024. Segex 1281157K

Abierto el punto del Orden del Día por la Presidencia, procede a dar cuenta de la Memoria de la Alcaldía explicativa del proyecto de Presupuesto General para el ejercicio 2024 de fecha de 05 de marzo del año en curso.

Considerando que de conformidad con lo establecido en el artículo 168.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en su redacción dada por el RD-ley 17/2014, esta Alcaldía, debe formar el Presupuesto General y remitirlo al Pleno de la Corporación, debidamente informado por la Intervención Municipal y con todos los anexos y documentación preceptiva, para su aprobación, enmienda o devolución.

Considerando que el proyecto de Presupuesto General, contiene la documentación exigida por el artículo 164 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Considerando que el Presupuesto del Ayuntamiento se ha confeccionado conforme a lo dispuesto en el artículo 165 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, incorporando los estados de gastos e ingresos y las Bases de Ejecución.

Considerando que el Presupuesto no contiene déficit inicial, y que los ingresos por operaciones corrientes supera a los gastos de igual naturaleza más los gastos de amortización por endeudamiento.

Considerando que se ha emitido el preceptivo informe sobre el cumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria, en virtud de lo previsto en el artículo 16.2 del Real Decreto 1463/2007, de 2 de noviembre, por el que se aprueba el reglamento de desarrollo de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, de Estabilidad Presupuestaria, en su aplicación a las entidades locales.

Visto que a continuación da traslado de la previsión de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias del Empresa Municipal Promociones Municipales de La Gineta Sociedad Anónima (PROMUGISA) en liquidación.

Por el Sr. Concejal Don Rafael Picazo Rubio, se solicita la palabra a la Presidencia, esta la concede y manifiesta, su desacuerdo con los presupuestos presentados por el Equipo de Gobierno ya que consideran que no reflejan correctamente los intereses y el beneficio del municipio.

Es por lo que, visto y conocido el contenido del expediente elaborado al efecto y tras deliberación, el Pleno de la Corporación, por 6 votos a favor (Grupo Municipal PSOE) y cuatro votos en contra (Grupo Municipal Popular -4-), adoptan el siguiente,

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

ACUERDO

PRIMERO.- Dictaminar favorablemente el proyecto de Presupuesto General consolidado del Ayuntamiento para el ejercicio económico 2024, y cuyo resumen por Capítulos es el siguiente:

- ESTADO DE GASTOS

ESTADO DE GASTOS PRESUPUESTO 2024		
A)	**OPERACIONES NO FINANCIERAS**	**2.904.628,398**
A1	**OPERACIONES CORRIENTES**	**2.489.228,398**
1	Gasto de Personal	1.053.436,94
2	Gasto corriente en bienes y servicios	1.104.682,86
3	Gastos financieros	5.100,00
4	Transferencias corrientes	326.008,59
5	Fondo de contigencia	
A2	**OPERACIONES CAPITAL**	**415.400,00**
6	Inversiones Reales	363.400,00
7	Transferencias de capital	52.000,00
B)	**OPERACIONES FINANCIERAS**	**2.000,00**
8	Activos financieros	2.000,00
9	Pasivos financieros	
	TOTAL GASTOS	**2.906.628,40**

- ESTADO DE INGRESOS

A)	**OPERACIONES NO FINANCIERAS**	**2.904.628,40**
A1	**OPERACIONES CORRIENTES**	**2.708.897,95**
1	Impuestos directos	1.376.163,50
2	Impuestos indirectos	25.000,00
3	Tasas, precios públicos y otros ingresos	431.746,41
4	Transferencias corrientes	843.088,03
5	Ingresos patrimoniales	32.900,00
A2	**OPERACIONES CAPITAL**	**195.730,45**
6	Enajenación de inversiones reales	25.000,00
7	Transferencias de capital	170.730,45
B)	**OPERACIONES FINANCIERAS**	**2.000,00**
8	Activos financieros	2.000,00
9	Pasivos financieros	
	TOTAL GASTOS	**2.906.628,40**

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

SEGUNDO. Aprobar inicialmente la plantilla de personal, comprensiva de todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y personal eventual.

TERCERO. Aprobar el Anexo de Inversiones para el año 2024.

CUARTO. Aprobar las Bases de Ejecución del Presupuesto General de la Entidad

QUINTO. Aprobar y fijar el Límite de Gasto no Financiero, también denominado como TECHO DE GASTO, en 3.317.996,18 **€,** en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 30 de la LOEPSF.

SEXTO.- Aprobar el estado de previsión de la Sociedad Mercantil Municipal Promociones Municipales de La Gineta Sociedad Anónima (PROMUGISA) en liquidación:

GASTOS

Gastos de Personal	
Dotaciones amortización inmovilizado	
Otros gastos de explotación	2.500,00
Gastos financieros	230,00
Gastos extraordinarios	
Otros tributos	1.046,93
A) TOTAL GASTOS EXPLOTACIÓN	**3.777,02 €**

INGRESOS

Importe neto de la cifra de negocios	44,42
B) TOTAL INGRESOS	**44,42**

RESULTADO (B-A)	**-3.732,50**
Impuesto sobre B°	858,50

RESULTADO SOBRE EL EJERCICIO

Ingresos (+)	44,42
Gastos (-)	- 3.777,02
Impuesto sobre B° (+)	858,5
B) TOTAL INGRESOS	**-2.874,10**

SEPTIMO Exponer al público el Presupuesto General para el 2024, las previsiones de PROMUGISA, las Bases de Ejecución y plantilla de personal aprobados, por plazo de quince días, mediante anuncios en el *Boletín Oficial de la Provincia de ALBACETE* y tablón de anuncios del Ayuntamiento, a efectos de presentación de reclamaciones por los interesados.

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

OCTAVO. Procédase a la publicación del expediente en el Portal de Transparencia de esta Corporación

NOVENO. El Expediente se considerará definitivamente aprobado, si al término del periodo de exposición no se hubieran presentado reclamaciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, debiendo cumplirse el trámite de su publicación, resumido por Capítulos, en el BOP y en el Tablón de Anuncios de este Ayuntamiento, junto con la Plantilla y la Relación de Puestos de Trabajo, así como relación de cargos con dedicación exclusiva y parcial e indemnizaciones y asistencias, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, el artículo 75.5 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, y 169.3 del citado Real Decreto Legislativo y en otro caso, se procederá de acuerdo con lo previsto en el número 1 in fine del citado artículo.

DÉCIMO. Que de conformidad con el número 4 del mismo artículo, se remita copia del referido presupuesto a la Administración General del Estado y a la Comunidad Autónoma.

Punto número 4.- Aprobación Plan Estratégico de Subvenciones 2024-2026

Abierto el punto del Orden del Día por la Presidencia, por esta se proceder a dar cuenta del Plan Estratégico de Subvenciones 2024-2026, en observancia de lo dispuesto, con carácter básico, el artículo 8 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones.

Visto el Informe de Secretaria General de fecha de 05 de marzo del año en curso, y el Informe de la Intervención General de la misma fecha, que constan ambos en el expediente.

Por la Presidencia, se concede la palabra al Sr. Concejal Don Rafael Picazo Rubio, que manifiesta su desacuerdo con el Plan Estratégico de Subvenciones presentado, ya que consideran que se puede hacer de otra manera, ya que se incide más en unas subvenciones que en otras.

Por la Presidencia, se contesta que ha consultado con todas las Asociaciones para ver las necesidades concretas que tenían.

Es por lo que, visto y conocido el contenido del expediente elaborado al efecto y tras deliberación, el Pleno de la Corporación, por SEIS votos a favor (Grupo Municipal PSOE -6-) y CUATRO votos en contra (Grupo Municipal Popular -4-), adoptan el siguiente,

ACUERDO

PRIMERO.- Aprobar el Plan Estratégico de Subvenciones del Ayuntamiento de La Gineta 2024-2026, con el siguiente tenor:

PLAN ESTRATÉGICO DE SUBVENCIONES

El artículo 8.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones tiene carácter básico, por lo que todos los Ayuntamientos que pretendan otorgar subvenciones deben aprobar su correspondiente Plan Estratégico de Subvenciones. El

Plan fue creado por la Ley General de Subvenciones y se concibe como un instrumento necesario para conectar la política de asignación presupuestaria a los rendimientos y objetivos alcanzados en cada política pública gestionada a través de subvenciones.

Asimismo, una mayor información acerca de las subvenciones hará posible eliminar las distorsiones e interferencias que pudieran afectar a las diferentes actuaciones municipales, además de facilitar la complementariedad y coherencia de las actuaciones de las distintas Administraciones Públicas evitando cualquier tipo de solapamiento; configurándose, por ello, como instrumento de planificación idóneo de las políticas públicas que tengan por objeto el fomento de una actividad de utilidad pública o interés social o de promoción de una finalidad pública.

Pero el Plan no solo es un instrumento de planificación y mejora de la acción administrativa. Así, cabe considerar que el propio Plan se erige también como una valiosa e imprescindible herramienta al servicio de la ciudadanía, facilitándole el control de la política subvencional. Para mejorar la eficacia, se prevé que todas las subvenciones municipales que pretendan otorgarse bajo cualquier modalidad o sistema de gestión se recojan en el Plan Estratégico de Subvenciones, el cual contendrá todas las subvenciones de previsible ejecución. El Plan Estratégico del Ayuntamiento de La Gineta contendrá una memoria explicativa de los objetivos, los costes de realización y sus fuentes de financiación. El mismo será aprobado por el Pleno del Ayuntamiento, preferentemente junto con el Presupuesto General y será publicado en la página Web municipal.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

1. Objeto del Plan.

El establecimiento de subvenciones por este Ayuntamiento durante el ejercicio presupuestario de ***2024-2026****, se ajustará a lo previsto en el presente Plan.*

2. Principios generales.

La gestión de las subvenciones municipales se realizará de acuerdo con los siguientes principios:

a. *La distribución de fondos públicos que lleva aparejada la actividad subvencional de la Administración Municipal se hallará sometida a la utilización de baremos, parámetros y/o criterios objetivos que deberán ser previamente conocidos por los potenciales beneficiarios.*

b. *Publicidad, transparencia, libre concurrencia, objetividad, igualdad y no discriminación.*

c. *Eficacia en el cumplimiento de los objetivos fijados.*

d. *Eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos.*

3. Objeto de las subvenciones.

1. Las subvenciones tendrán como objeto la promoción de todas aquellas actividades que contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal, en concreto:

a. Actividades educativas.

b. Actividades culturales.

c. Actividades relativas a la sanidad.

d. Actividades relativas a la participación ciudadana.

e. Actividades deportivas.

f. Cualquier otra actividad en el marco de los principios rectores de la

política social y económica que deben regir la actividad de los poderes públicos y que se contemplan en el Capítulo III del Título I de la Constitución Española.

2. Son subvencionables las actividades que se realicen durante el año de su petición, en el término municipal y referido a las actividades anteriormente relacionadas.

Atendiendo a la naturaleza de la actividad también son subvencionables las actividades que se rijan por temporadas, calendarios oficiales o cursos escolares no se refieran únicamente al año de su petición, debiendo regularse tales términos en la Memoria explicativa que se relaciona como Anexo.

3. Cuando así lo prevean las bases reguladoras de las subvenciones, también serán subvencionables actividades de carácter cultural que no se realicen en el término municipal pero que tengan como fin promover y dar a conocer las tradiciones, usos y costumbres de La Gineta. También podrán ser subvencionables otras actividades que no se realicen en el término municipal y que incidan en la formación y ocupación del tiempo libre de los ciudadanos de La Gineta.

*4. Para el ejercicio de **2024-2026** el objetivo específico de las subvenciones será el contemplado para cada uno de ellas en la Memoria explicativa que se relaciona como Anexo.*

4. Objetivo de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

El establecimiento de subvenciones queda supeditado al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, por lo que las consignaciones presupuestarias que se aprueben y las bases reguladoras de su concesión se acomodarán en cada momento a dichos objetivos y todo ello, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Artículo 5. Carácter programático del Plan.

El Plan tiene carácter programático y su contenido no crea derechos ni obligaciones; su efectividad quedará condicionada a la puesta en práctica de las diferentes líneas de subvención, atendiendo entre otros condicionantes a las disponibilidades presupuestarias de cada ejercicio.

Artículo 6. Beneficiarios de las subvenciones.

1. Podrán acceder a la condición de beneficiario:

a. Las personas jurídico privadas.

b. Las personas físicas.

c. Las agrupaciones de personas físicas o jurídicas privadas que, aun careciendo de personalidad jurídica, puedan llevar a cabo los proyectos, actividades o comportamientos o se encuentren en la situación que motiva la concesión de la subvención.

2. Las personas jurídico privadas deberán carecer de fines de lucro. A estos efectos, se considerarán también entidades sin fines de lucro aquéllas que desarrollen actividades de carácter comercial, siempre que los beneficios resultantes de las mismas se inviertan en su totalidad en el cumplimiento de sus fines institucionales, no comerciales. No obstante, lo anterior, para el supuesto de las ayudas que el Ayuntamiento pueda prever en materia de empleo, también podrán ser beneficiarios de las subvenciones personas jurídicas privadas con ánimo de lucro.

3. De acuerdo con lo previsto en el apartado 2 del artículo 11 de la Ley General de Subvenciones y siempre que así se prevea en las bases reguladoras de la concesión de las subvenciones, cuando el beneficiario sea una persona jurídica privada los

miembros asociados del beneficiario que se comprometan a efectuar la totalidad o parte de las actividades que fundamentan la concesión de la subvención en nombre y por cuenta del primero tendrán igualmente la consideración de beneficiarios.

4. No podrán tener la condición de beneficiarios las personas o entidades en quienes concurra alguna de las circunstancias previstas en el apartado 2 del artículo 13 de la Ley General de Subvenciones o que se encuentren incursas en las causas de prohibición establecidas en el apartado 3 del citado artículo.

5. Para el ejercicio de ***2024-2026*** *tendrán la condición de beneficiarios de las subvenciones las personas físicas y/o jurídicas que se relacionan en la Memoria explicativa que se acompaña como Anexo a este Plan.*

Artículo 7. Ámbito temporal.

El contenido del presente Plan está referido a las previsiones de subvención contempladas en el Presupuesto Municipal del Ayuntamiento de La Gineta para el ejercicio de ***2024-2026.***

Artículo 8. Articulación presupuestaria.

El Plan Estratégico de Subvenciones se articula presupuestariamente por medio de las aplicaciones presupuestarias correspondientes al Capítulo IV del Estado de Gastos del Presupuesto Municipal para el ejercicio de ***2024-2026****.*

Artículo 9. Modificación del Plan.

Si en atención a circunstancias motivadas, es necesario adoptar e incentivar nuevas líneas y programas de subvención, el presente Plan Estratégico se entenderá modificado automáticamente. Dado el carácter económico de esta modificación, esta se realizará por medio de las modificaciones presupuestarias necesarias así como informará las mismas en cuanto a los fines, objetivos, medios y sistemas de evaluación necesarios para el seguimiento de éstas. Las modificaciones presupuestarias se realizarán conforme a dispuesto en la Sección Segunda del Capítulo I del Título VI del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, relativa a los "Créditos y sus modificaciones" así como en el Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el citado Capítulo, respetando los contenidos generales básicos y programáticos, así como el objetivo de estabilidad presupuestaria.

CAPÍTULO II. PROCEDIMIENTOS DE CONCESIÓN DE LAS SUBVENCIONES.

Artículo 10. Procedimiento de concesión en régimen de concurrencia competitiva.

1. El procedimiento de concesión de las subvenciones se tramitará en régimen de concurrencia competitiva, a través del cual la concesión de las subvenciones se realiza mediante la comparación de las solicitudes presentadas, a fin de establecer una prelación entre las mismas de acuerdo con los criterios de valoración que se fijan con carácter general en esta Ordenanza y con los que, con carácter específico, puedan fijar las bases reguladoras de subvención.

2. Las Concejalías que tengan delegación en las materias o actividades objeto de subvención propondrán el borrador de bases reguladoras de la concesión de subvenciones.

El órgano competente para autorizar el gasto, de acuerdo con lo que establezcan para cada ejercicio presupuestario las bases de ejecución del presupuesto municipal, será el competente para aprobar las Bases reguladoras de concesión de subvenciones. Las citadas bases se aprobarán previo informe de los servicios jurídicos y de la Intervención de Fondos correspondiente.

Artículo 11. Procedimiento de concesión directa: subvenciones previstas

nominativamente en el Presupuesto Municipal.

A efectos de lo dispuesto en el artículo 22.2.a de la Ley General de Subvenciones, son subvenciones previstas nominativamente en el Presupuesto Municipal, aquellas cuyo objeto, dotación presupuestaria y beneficiario aparecen determinados expresamente en el estado de gastos del presupuesto.

Podrán concederse de forma directa y sin necesidad de convocatoria pública, las siguientes subvenciones, regulándose su concesión, preferentemente, a través de convenio:

1. *Las previstas nominativamente en el Presupuesto Municipal, en los términos recogidos en los convenios y en la normativa reguladora de estas subvenciones.*
2. *Aquellas cuyo otorgamiento o cuantía venga impuesto a la Administración por una norma de rango legal, que seguirán el procedimiento de concesión que les resulte de aplicación de acuerdo con su propia normativa.*
3. *Con carácter excepcional, aquellas otras subvenciones en que se acrediten razones de interés público, social, económico o humanitario, u otras debidamente justificadas que dificulten su convocatoria pública.*

El resto se ajustarán al procedimiento de concurrencia competitiva que recoge la Ley 38/2003 General de Subvenciones.

Concesión de las Subvenciones nominativas.

Para la concesión de la subvención, se debe formar un expediente en el que conste debe aportarse la siguiente documentación:

i. Petición del interesado, en la que conste a que actividad, programa o proyecto se va destinar los fondos de la subvención. (ANEXO I)

ii. Memoria explicativa de la actividad a desarrollar para la que se solicita la subvención, con especificación de los ingresos y gastos, de cualquier naturaleza, vinculados a la actividad que se va a desarrollar y de los objetivos obtenidos (ANEXO II)

iii. Informe de Intervención, en el que se comprobará la competencia del órgano concedente, que la subvención nominativa está recogida en el Anexo de subvenciones del Presupuesto General, existencia de crédito adecuado y suficiente para atender las obligaciones que se derivan de la subvención.

iv. Por el Concejal del Delegado del Área se emitirá informe en el que se ponga de manifiesto que se cumplen las condiciones para la concesión de la subvención.

v. Debe acreditarse en el expediente, mediante certificación expedida por OAGTR de la Excma. Diputación Provincial de Albacete, en cuanto ente encargado de la gestión recaudatoria del Ayuntamiento y de la Tesorería Municipal, de que el perceptor de la subvención se encentra al corriente de sus obligaciones fiscales con las Hacienda Local, y que se haya al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la seguridad social.

vi. Convenio o el Acuerdo de concesión se fijará el plazo para justificar la subvención, y lo requisitos que debe reunir la cuenta justificativa simplificada, necesaria para la justificación de la misma.

JUSTIFICACION de las Subvenciones nominativas.

La cuenta justificativa simplificada deber reunir los siguientes requisitos:

a. *Relación clasificada de los gastos de la actividad, programa o proyecto, con identificador del acreedor, del documento, su importe, fecha de emisión, concepto, y fecha de pago. (ANEXO III)*

b. *Facturas o documento de valor probatorio equivalente en el tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativas incorporados en la relación a que se hace referencia en el párrafo anterior y, la documentación acreditada del pago.*

c. *Un detalle de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada con indicación del importe y su procedencia.*

d. *Por el Concejal del Delegado del Área se emitirá informe en el que se ponga de manifiesto que se han cumplido las condiciones parla concesión de la subvención, que las facturas presentadas reúnen todos los requisitos legales y corresponden a los fines para los que se concede la subvención.*

Se podrán unificar los actos de concesión y justificación de la subvención.

En el Convenio o el Acuerdo de concesión se fijará el plazo para justificar la subvención, que dependerá la naturaleza de la misma.

Una vez concedida la subvención, se librarán los pagos.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 31.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, serán consideran gastos subvencionables aquellos que de manera indubitada respondan a la naturaleza de la actividad subvencionada y resulten estrictamente necesarios para la realización de la actividad subvencionada.

***El plazo máximo para solicitar la subvención será el 1 de Noviembre**, salvo que por la actividad subvencionable se celebre en el mes de diciembre.*

No podrá realizar ningún pago de subvención en tanto en cuanto no se acredite por el beneficiario de la subvención de encontrarse al corriente de obligaciones tributarias.

Por el órgano interventor se efectuará a través de técnicas de muestreo, la fiscalización plena de las subvención nominativas que estimen oportunos, a efectos de comprobar la adecuada aplicación de la subvención. Esta fiscalización se efectuará en el informe de la Cuenta General del Presupuesto.

CAPÍTULO III. CONTROL Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Artículo 12. Control del cumplimiento

La Alcaldía efectuará el control del cumplimiento del presente Plan durante su período de vigencia.

ANEXO. MEMORIA EXPLICATIVA

*Las actividades subvencionables por el Ayuntamiento de La Gineta, encuadradas en el presente Plan Estratégico de Subvenciones, tienen como punto de partida el Presupuesto de Gastos para el ejercicio **2024-2026** (Capítulos IV y VII), referido tanto a sus créditos iniciales como a los incrementados mediante las modificaciones presupuestarias, indicando que, conforme a lo dispuesto en el artículo 12.3 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones, aprobado mediante Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, este Plan tiene carácter programático y su contenido no crea derechos ni obligaciones, quedando su efectividad condicionada a la puesta en práctica de las distintas líneas de subvención, atendiendo entre otros condicionantes a las disponibilidades presupuestarias para cada ejercicio.*

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

Aplicación ptaria	Área gestora	Beneficiario/ Proc. Concesión	Objetivo Estratégico [1]	Finalidad	Objetivos específicos	Importe	Fuente financiación[2]
323 4800000	Concejalía de Educación	AMPA Mariano Munera	a)	Según art. 25.2.m) de la Ley 7/1985, de 2 de abril	Realización de diversas actividades dirigidas a niños y niñas escolarizados en el C.P. Mariano Munera de La Gineta, para fomentar la convivencia entre los escolares	1.200,00	R.O.
334 4800001	Concejalía de Festejos	Asoc. Juvenil Corazón de Metal Concesión Directa	d)	Según el art. 25.2.l) de la Ley 7/1985, de 2 de abril	Organización del XVI Gineta Rock 2024	15.000,00	R.O.
334 4800000	Concejalía de Cultura	Asoc. Musical Educandos de La Gineta Concesión Directa	a)	Según el art. 25.2.l) de la Ley 7/1985, de 2 de abril	Fomentar la cultura musical mediante la enseñanza de música	14.000,00	R.O.
337 4800000	Concejalia Cultura	Asociación de Amas de Casa Concesión directa	b)	Según el artículo 25.2.l) de la Ley 7/1985, de 2 abril,	Realización de diversas actividades que promuevan la ocupación del tiempo libre y la convivencia entre las mujeres del municipio	1.000,00	R.O.
337 4800001	Concejalia Cultura	Asociación de Jubilados Concesión directa	b)	Según el artículo 25.2.l) de la Ley 7/1985, de 2 abril,	Realización de diversas actividades que promuevan la ocupación del tiempo libre y la convivencia entre las personas jubiladas del municipio	1.000,00	R.O.
337 4800002	Concejalia Juventud	Asociación de GinetaJoven	b)	Según el artículo 25.2.l) de la Ley 7/1985, de 2 abril,	Realización de diversas actividades que promuevan la ocupación del tiempo libre y la convivencia entre los jóvenes del municipio	2.000,00	R.O.
338.4800000	Alcaldía	Asociación de Vecinos del Barrio de La Cañada Concesión directa	b)	Según el artículo 25.2. m , de la Ley 7/1985, de 2 abril,	Fomento de la convivencia ciudadana mediante la celebración de diversas actividades	4.000,00	R.O.
338.4800001	Alcaldía	Asociación de Vecinos del Barrio de Los Olivos Concesión directa	b)	Según el artículo 25.2. m , de la Ley 7/1985, de 2 abril,	Fomento de la convivencia ciudadana mediante la celebración de diversas actividades	4.000,00	R.O.
341.4800000	Concejalía de Deportes	Escuela de Futbol Base La Gineta Concesión directa	e)	Según el artículo 25.2. l, de la Ley 7/1985, de 2 abril,	Promoción del deporte mediante la participación de eventos deportivos temporada deportiva	9.000,00	R.O.
341.4800001	Concejalía de Deportes	Club de Atletismo Concesión directa	e)	Según el artículo 25.2. l, de la Ley 7/1985, de 2 abril,	Promoción del deporte mediante la participación de eventos deportivos temporada deportiva	3.500,00	R.O.

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

[1]Objetivo estratégico (art. 3.1. del presente Plan):

a. *Actividades educativas.*

b. *Actividades culturales.*

c. *Actividades sanitarias y servicios sociales.*

d. *Actividades relativas a la participación ciudadana.*

e. *Actividades Deportivas.*

f. *Cualquier otra actividad en el marco de los principios rectores de la política social y económica que deben regir la actividad de los poderes públicos y que se contemplan en el Capítulo III del Título I de la Constitución Española.*

[2] Fuente de financiación:

- *Recursos Ordinarios (R.O.).*
- *Recursos Subvencionados por otras Entidades Públicas (R.S.).*

SEGUNDO.- Publicar el Plan Estratégico de Subvenciones del Ayuntamiento de La Gineta 2024-2026 en el Boletín Oficial de la Provincial de Albacete y en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento.

Punto número 5.- Acuerdo sobre Complementos Retributivos en Supuestos de Incapacidad Temporal personal Laboral. Segex 1268190A

Abierto el punto del Orden del Día por la Presidencia, ésta manifiesta que se desea complementar las retribuciones del personal laboral en los casos de IT en la misma medida que a los funcionarios, esto es, mediante un complemento retributivo desde el primer día de incapacidad temporal que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance hasta un máximo del cien por cien de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la incapacidad temporal, siendo necesario adoptarse por el Ayuntamiento un acuerdo expreso, previa negociación en la correspondiente Mesa de Negociación de la entidad local, de conformidad con lo establecido en la Disposición adicional quincuagésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

Visto que consta en el expediente informe de Secretaria General y de la Intervención General, así como acuerdo de la Mesa de Negociación.

Es por lo que, tras breve deliberación, sometido el asunto a votación por la Presidencia, el Pleno de la Corporación, por **unanimidad** de los Concejales presentes (Grupo Municipal PSOE -6- y Grupo Municipal PP -4-)de todos los asistentes, adopta el siguiente,

ACUERDO

PRIMERO. Aprobar el texto consensuado por la Mesa de Negociación de fecha 07 de marzo del 2024, que recoge el acuerdo sobre complementos retributivos en supuestos de incapacidad temporal del personal laboral al servicio de este Ayuntamiento, y cuyo contenido literal es el siguiente:

"El personal laboral del Ayuntamiento de La Gineta, que haya prestado servicios de forma ininterrumpida durante los 12 meses anteriores al inicio de la

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

situación de incapacidad temporal, percibirá un suplemento retributivo desde el primer día en situación de I.T. o licencia por enfermedad que sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance hasta un máximo del cien por cien de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la incapacidad temporal".

SEGUNDO. Comunicar el Acuerdo del Pleno a la Presidencia de la Mesa de Negociación y notificar el mismo a los representantes del personal con indicación de los recursos que se estimen pertinentes.

TERCERO. Dese publicidad en el tablón de anuncios de la sede electrónica de este Ayuntamiento, para general conocimiento de todo el personal.

Punto número 6.- Modificación del régimen de dedicación y retribuciones de los miembros de la Corporación. Segex 1285353N.

Abierto el punto del Orden del Día por la Presidencia, procede a dar cuenta del Dictamen de la Comisión Informativa Especial de Cuentas de fecha de 18 de marzo del año en curso, por la que se propone al Pleno la modificación de las retribuciones y asistencias a miembros de la Corporación consistente en el reconocimiento de dos dedicaciones parciales para concejales con responsabilidad de gobierno y aprobar una retribuciones por asistencias a Juntas de Gobierno a los Concejales que no tengan dedicación exclusiva ni parcial.

Visto el Informe emitido por Secretaría de fecha 13/03/2024, con CSV CMAAAAJQCJH2WF2PPPE7, sobre la legislación aplicable y el procedimiento para la tramitación y aprobación del expediente de modificación de las retribuciones y asistencias a miembros de la Corporación.

Visto el Informe de Intervención de fecha 13/03/2024, con CSV CMAAAAJQD3YVQZ99FN2D, por el que se declara la existencia de suficiente consignación presupuestaria para hacer frente al gasto de las retribuciones de los miembros de la Corporación en bolsa de vinculación jurídica.

Por el Sr. Concejal Don Rafael Picazo Rubio, se pide la palabra al Presidencia, ésta la concede y manifiesta que quería recordar al Equipo de Gobierno que en la legislatura anterior se aprobaron indemnizaciones a los Concejales que no tenían dedicaciones parciales ni exclusivas, con la excusa de que iban a tener más trabajo y asumir más responsabilidades porque el anterior Alcalde dejó de tener dedicación exclusiva.

Al inicio de esta legislatura se aprobaron dos dedicaciones exclusivas para el Alcalde y el Teniente de Alcalde, y seguimos sin entender porque se mantienen las indemnizaciones a los Concejales que no tienen asignadas dedicaciones, porque las circunstancias que en su momento las justificaron no se mantienen.

Por la Presidencia, se manifiesta que los Concejales Delegados tienen las responsabilidades propias del cargo que ejercen y con dedicación de su tiempo en el desarrollo de su labor con Delegados de Áreas.

Es por lo que, tras breve deliberación, sometido el asunto a votación por la Presidencia, el Pleno de la Corporación, por SEIS votos a favor (Grupo

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

Municipal PSOE -6-) y CUATRO votos en contra (Grupo Municipal PP -4-)de todos los asistentes, adopta el siguiente,

ACUERDO

PRIMERO.- Dedicación parcial del 25 % a DOS concejales con responsabilidad de Gobierno, con una dedicación de al menos 9 horas semanales con efectos de 01 de abril del 2024.

SEGUNDO.- Fijar el siguiente régimen de retribuciones, teniendo en cuenta que se trata de importes brutos anuales y pagaderos en doce mensualidades:

- DEDICACIÓN PARCIAL: 4.800,00 € (400,00 €/ mes) correspondiente al 10,23% del límite máximo total que pueden percibir los miembros de las Corporaciones Locales en función de su población.

TERCERO.- Solicitar ante la Tesorería General de la Seguridad Social el alta de todos los miembros de la corporación que desempeñan sus cargos tanto en régimen de dedicación exclusiva como parcial, asumiendo el Ayuntamiento las obligaciones que las normas del Régimen General de la Seguridad Social impone a las Empresas en relación con los trabajadores a su servicio.

CUARTO.- Aprobar una retribución por asistencia a órganos colegiados para aquellos concejales que no tengan dedicación exclusiva ni parcial:

- Asistencia a Juntas de Gobierno Local la cantidad bruta de 220,00.-€.

QUINTO.- Que se publique en el Boletín Oficial de la Provincia de forma íntegra el Acuerdo plenario, a los efectos de su general conocimiento, dada su trascendencia.

Punto número 7.-Aprobación del I Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso. Segex 1240633C

Abierto el punto del Orden del Día por la Presidencia, ésta manifiesta que se está tramitando expediente por este Ayuntamiento para la aprobación del I Plan de Igualdad para el Personal del Ayuntamiento de La Gineta 2024-2027 y el Protocolo de Acoso.

Vista el Acta de la Comisión Negociadora de fecha de 20 de marzo del año en curso, que aprueba el citado Plan, así como el Informe de Secretaria General que consta en el expediente.

Y tras breve deliberación, sometido a votación el expediente de aprobación del I Plan de Igualdad para el Personal del Ayuntamiento de La Gineta 2024-2027, y de conformidad con lo establecido en el artículo 20.1.c) LBRL, el Pleno de la Corporación, por **unanimidad** de los Concejales presentes (Grupo Municipal PSOE-6- y Grupo Municipal PP -4-)de todos los asistentes, adopta el siguiente,

ACUERDO

PRIMERO. Aprobar el I Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de La Gineta 2024-2027 y Protocolo de Acoso, aplicable con carácter general para todo el personal al servicio de este Ayuntamiento, que se adjuntan como Anexo II y III.

SEGUNDO. Proceder a la implantación y aplicación del Plan de

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

Igualdad, de conformidad con lo establecido en dicho Plan.

TERCERO. Notificar la presente resolución a los Representantes de Personal y publicarla en tablón de Anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento.

CUARTO. Facultar al Alcalde para que realice las actuaciones necesarias para la inscribir el Plan en el registro público correspondiente, en cumplimiento del artículo 11.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

QUINTO. Facultar al Facultar al Alcalde, para que realice las actuaciones necesarias para la inscribir el Protocolo de acoso en el registro público correspondiente, en cumplimiento del artículo 12 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Punto número 8.- Modificación Ordenanza Fiscal Reguladora del Impuesto de Instalaciones, Construcciones y Obras. Segex 1287806W-

Abierto el punto del Orden del Día por la Presidencia, se procede a dar cuenta del Dictamen de la Comisión Informativa Especial de Cuentas de fecha de 18 de marzo del año en curso.

Considerando que por la Alcaldía se ordenó mediante Providencia de fecha 14 de marzo del año en curso la incoación de expediente para proceder a la aprobación de la modificación del Impuesto de Instalaciones, Construcciones para introducir una nueva bonificación del 50% de la cuota del Impuesto a favor de las construcciones declaradas de especial interés por concurrir circunstancias de fomento de empleo.

Visto el Informe jurídico emitido por la Secretaría General, así como el estudio económico-financiero emitido por la Intervención General, ambos obrantes en el expediente con CSV respectivamente CMAAAAJVDX3KQAJNCKRL y CMAAAAJVEVXYN47XLEFW.

De conformidad con todo lo expuesto y sometido a debate y votación, los Sres. Concejales por **unanimidad** de los Concejales presentes (Grupo Municipal PSOE -6-, y Grupo Municipal PP -4-),que supone la unanimidad de votos,

ACUERDAN

PRIMERO.- Aprobar provisionalmente la modificación de Ordenanza fiscal municipal reguladora del impuesto de Instalaciones, Construcciones y Obras, en los siguientes términos:

El artículo 3º Base Imponible, Cuota, Devengo y bonificaciones del Impuesto de Construcciones, Instalaciones y Obras, queda redactado en los siguientes términos:

Artículo 3º - Base Imponible, Cuota, Devengo y Bonificaciones

1.- La base imponible de este Impuesto está constituida por el coste real y efectivo de la construcción, instalación u obra.

2.- La cuota del Impuesto será el resultado de aplicar a la base imponible el tipo de gravamen.

3.- El tipo de gravamen será del 3%.

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

4.- El Impuesto se devenga en el momento de iniciarse la construcción, instalación u obra, aun cuando no se haya obtenido la correspondiente licencia.

5.- Se establecen la siguiente bonificación sobre la cuota del impuesto al amparo de lo dispuesto en el art. 103.2. a) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, de las construcciones, instalaciones u obras que se declaren de especial interés o utilidad municipal por concurrir circunstancias de fomento de empleo previa solicitud del sujeto pasivo en los siguientes supuestos:

a) Cuando se justifique fehacientemente la creación de empleo estable y a jornada completa según determine el convenio de la actividad a realizar, podrán gozar de una bonificación en la cuota del impuesto en los términos establecidos a continuación:

Por creación/generación de 2 a 10 nuevos empleos:…..... 20%

Por creación/generación de 11 a 20 nuevos empleos:….. 30%

Por creación/generación de 21 a 30 nuevos empleos:….. 40%

Por creación/generación de más de 31 nuevos empleos:…50%

Los empleos y/o puestos de trabajo tendrán que ser garantizados por un período mínimo de 3 años acreditándose mediante justificantes de cotización de la empresa. Su incumplimiento conllevará el reintegro inmediato del importe bonificado.

b) Los proyectos que hayan sido declarados prioritarios de conformidad con lo dispuesto en la Ley 5/2020, de 24 de julio, de medidas urgentes para la declaración de proyectos prioritarios, tendrán una bonificación del 50% sobre la cuota del impuesto.

Los interesados, con anterioridad a la fecha del devengo de la liquidación provisional del Impuesto, deberán presentar solicitud ante la Administración Municipal. El derecho a la bonificación caduca en caso de presentación de la solicitud fuera del plazo establecido.

Deberá acompañarse la siguiente documentación:

- Los sujetos pasivos comprendidos en el apartado a) deberán presentar una memoria sobre el fomento del empleo que van a generar en la que conste el número de trabajadores, categoría profesional, modalidad y duración del contrato, tipo de industria o servicio a crear.
- Los sujetos pasivos comprendidos en el apartado b) la declaración de prioritario del proyecto.
- Licencia de actividad o, en su caso, declaración responsable o comunicación previa, a desarrollar para la obra solicitada o, referencia al expediente en tramitación.
- Certificado de estar al corriente de las obligaciones con la Hacienda Estatal, Regional y Municipal, así como con la Seguridad Social.

Las circunstancias que motivan la declaración de especial interés municipal por fomento del empleo y la apreciación de las mismas así como el otorgamiento del beneficio fiscal, corresponde al Ayuntamiento Pleno a partir

de la solicitud de concesión por parte del beneficiario.

En el plazo de 3 meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la solicitud de bonificación, se acordará lo procedente sobre la misma. Si en dicho plazo no ha recaído acuerdo al respecto, se entenderá desestimada la petición, sin perjuicio de que por el Ayuntamiento Pleno deba resolverse expresamente sin vinculación al sentido del silencio.

Si el acuerdo de concesión de la bonificación favorable es posterior a la práctica de la liquidación provisional de la cuota del Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras, el beneficio de la bonificación deberá solicitar la devolución del importe por el que resulte bonificada la cuota de dicho impuesto previa acreditación del pago del mismo, sin derecho a la percepción de indemnizaciones e intereses de demora.

SEGUNDO.- Someter el expediente a información pública y audiencia a los interesados por el plazo mínimo de 30 días para la presentación de reclamaciones y sugerencias, mediante publicación de este acuerdo en el portal web del Ayuntamiento, en el Tablón de Edictos y en el Boletín Oficial de la Provincia, conforme a lo establecido en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y artículo 133.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

TERCERO.- En el supuesto de que no se presentaran reclamaciones, la modificación de la Ordenanza se considerará aprobada definitivamente de forma automática, debiendo publicarse el texto íntegro en el portal web del Ayuntamiento, en el Tablón de Edictos y en el Boletín Oficial de la Provincia de ALBACETE y darse traslado del acuerdo y del texto definitivo de la modificación de la Ordenanza Municipal a la Delegación del Gobierno y al órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma, para su conocimiento y efectos oportunos.

Punto número 9.- Adhesión al acuerdo marco de suministro de energía eléctrica que convocará la Diputación Provincial de Albacete para las Entidades Locales de la Provincia.- Segex 1238816D.

Abierto el punto del Orden del Día por la Presidencia, ésta manifiesta que desde la Excma. Diputación Provincial, se está preparando un acuerdo marco de suministro de energía eléctrica para la provincia de Albacete, y es necesario adoptar el acuerdo de adherirse al citado acuerdo marco por parte de este Ayuntamiento.

De conformidad con todo lo expuesto y sometido a debate y votación, los Sres. Concejales por **unanimidad** de los Concejales presentes (Grupo Municipal PSOE -6-, y Grupo Municipal PP -4-),que supone la unanimidad de votos,

ACUERDO

PRIMERO.- Adherirse al acuerdo marco de suministro de energía eléctrica que convocará la Diputación Provincial de Albacete para las Entidades Locales de la Provincia.

SEGUNDO.- Obligarse a formalizar el contrato basado en dicho acuerdo marco con la empresa que resulte adjudicataria conforme al artículo 221.3 de la LCSP.

TERCERO- Obligarse al pago de las cantidades que le correspondan por el suministro de energía eléctrica según sus consumos con la empresa adjudicataria.

CUARTO.- Que en las partidas, que a continuación se señalan, del Presupuesto de Gastos del ejercicio 2024 de este Ayuntamiento existe consignación adecuada y suficiente por el importe de total de 163.000,00, para la financiación de dicho contrato.

Partida	Concepto	Importe
165/22100	E.E. ALUMBRADO PÚBLICO	80.000,00
311/22100	E.E. ASEOS PÚBLICOS	100,00
312/22100	E.E. CENTRO MÉDICO	4.000,00
323/22100	E.E. COLEGIO	8.500,00
323/22101	E.E. E.E.I.	1.500,00
330/22100	E.E. EDIFICIOS CULTURALES	22.000,00
333/22100	E.E. MUSEO ETNOGRÁFICO	50,00
337/22100	E.E. CENTRO SOCIAL	8.000,00
337/2210001	E.E. CENTRO JOVÉN	2.000,00
342/22100	E.E. INSTALACIONES DEPORTIVAS	22.000,00
422/22100	E.E. BÁSCULA MUNICIPAL	350,00
4312/22100	E.E. MERCADO DE ABASTOS	500,00
920/22100	E.E. OFICINAS MUNICIPALES	14.000,00

Punto número10.- Moción del Grupo Popular para la derogación del canon medioambiental del agua establecido en la Ley 12/2022, de 27 de junio, Reguladora del Ciclo Integral del Agua.

Abierto el punto del Orden del Día por la Presidencia, por ésta se concede la palabra a Doña Elena Ortiz Lerma, y procede a dar lectura a la siguiente Moción presentada por el Grupo Popular:

"MOCIÓN AL PLENO DEL AYUNTAMIENTO DE LA GINETA

D./Dña Elena Ortiz Lerma Portavoz del Grupo Municipal Partido Popular en el Ayuntamiento de La Gineta viene a formular para su aprobación la siguiente ***MOCIÓN***

La redacción de la Ley 2/2022, de 18 de febrero, de Aguas de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha pretende justificar la creación del nuevo impuesto, canon DMA, como consecuencia de la aplicación del artículo 9 de la Directiva 2000/60/CEE, Marco del Agua. Si bien es cierto que el artículo 9 de la DMA establece que se debe tener en cuenta la recuperación de los costes de los servicios relacionados con el agua asociados a su uso y consumo, incluidos los costes medioambientales y los relativos a los recursos, inversiones y en particular de conformidad con el principio de que "quien contamina paga", no establece una medida concreta para llevarlo a cabo.

La Directiva Marco del Agua es del año 2000, han pasado ya 24 años; por tanto, si el nuevo impuesto aprobado fuera imposición de la normativa europea y de la Directiva Marco del Agua, llevaría ya 22 años en vigor. Además, a nivel regional ya existe la Ley 12/2022, de 27 de junio, Reguladora del Ciclo Integral del Agua, que ya incorpora esta recuperación de costes, finalidad con la que incorporó los cánones de aducción y de depuración. Todo ello sin olvidar los cánones de regulación que los beneficiarios de este tipo de infraestructuras deben satisfacer a las Confederaciones Hidrográficas, los cánones de control de vertidos qu gravan todos los vertidos al

dominio público hidráulico también a favor de las confederaciones y, por supuesto, el pago por el uso del servicio en baja por los usuarios, a través de las tasas locales de abastecimiento y saneamiento (o alcantarillado). Como puede comprobarse, ya existen tributos para poder hacer frente a la recuperación de los costes de los servicios relacionados con el agua.

En suma, no puede sostenerse que el nuevo impuesto pretenda recuperar costes de los servicios relacionados con el agua (ya estaban incluidos en los cánones de aducción y depuración), pretende pura y simplemente aumentar la carga fiscal sobre los castellano-manchegos, no sólo incrementado el tipo de gravamen de los cánones existentes, sino creando un nuevo impuesto que se cobrará indiscriminadamente a todos los ciudadanos, con independencia de que el Gobierno de CLM abastezca o no, y depure o no sus aguas.

Por otra parte, pretender que el canon DMA supone una "carga fiscal muy pequeña" constituye una afirmación muy alejada de la realidad. El nuevo marco tributario introducido no solo supone tener que pagar las subidas de los cánones de aducción y depuración –de más del 30% en conjuntos desde 2022-, sino que además establece que obligación de tener que pagar una nueva factura por el nuevo impuesto aprobado, y cuya recaudación más de 76 millones de euros anuales para 2024. Más de 33 euros por habitante y año en su conjunto de los que más de 18 corresponderán al nuevo impuesto, dicho de otro modo, el nuevo impuesto duplicará lo pagado por habitante y año por los conceptos de aducción y depuración al tener que añadir a la factura el canon DMA. (pasando de 37 a 76 millones de euros en 2024.)

Así las cosas, ***los ayuntamientos también van a tener que pagar, no sólo por los consumos municipales, sino también por las pérdidas de agua en las redes****, así como la subida del precio de los consumos municipales destinados a parques, jardines, instalaciones deportivas y otros servicios municipales, y cuyo coste tendrá que ser repercutido en los vecinos.* ***De este modo, los municipios pequeños que tengan pérdidas, la mayoría, no van a poder disfrutar de las bonificaciones establecidas para ellos en la Ley de Aguas por que no se les aplicarán a los consumos públicos****. De hecho, la mayor parte pasarán a pagar de 10 céntimos/m3 a 20 céntimos/m3, dado que la suma de fugas y agua consumida en instalaciones municipales (deportiva, jardines y otras), es superior al 25% del consumo total del municipio. En resumen, nuevas cargas tributarias que supondrán una* ***nueva dificultada injustificada para los municipios y sus vecinos en detrimento de la realización de nuevas inversiones o prestaciones de servicios.***

La última propuesta del Gobierno Regional introduce la transferencia a los ayuntamientos del 25% de lo recaudado por el DMA. Algo que resulta insostenible, ya que, según la propia normativa, de implantarse el canon su recaudación deberá ser del 100% para los municipios, y con ese dinero poder hacer reparaciones donde existan fugas o inversiones. En resumen, el gobierno Regional se llena los bolsillo con el 75% de lo que recauden los Ayuntamientos, sin compromiso concreto de hacer nada a cambio.

No menos grave es la situación que se producirá en aquellos ayuntamientos que tengan agua, almacenamiento, potabilizadoras o descalcificadoras en alta. En esta caso, les deberían ceder el 100% del nuevo impuesto, porque la JCCM no participa en nada, todo lo realiza el ayuntamiento.

Si a una norma que se antoja claramente confiscatoria, se le añade el actual contexto económico en nuestro País, con precios de materias primas y coste de la energía desbocados y una inflación insostenible, nos encontramos ante una norma que además de confiscatoria resulta claramente antisocial.

En definitiva, el propósito de la presente moción es impulsar de modo inmediato y definitivo la derogación, y en consecuencia la aplicación, del canon del

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

agua en nuestra región, y no de modo temporal, como hizo la Ley 4/2022, de 22 de abril, por la que suspendía la aplicación del canon medioambiental del agua.

Por todo lo anterior, el Pleno del Ayuntamiento de La Gineta

ACUERDA

Primero: *Solicitar a los grupos parlamentarios de las Cortes de Castilla-La Mancha que lleven a cabo cuantas medidas sean oportunas para proceder a la derogación definitiva del canon medioambiental (DMA), mediante las oportunas iniciativas legislativas.*

Segundo: *Solicitar al Gobierno de Castilla-La Mancha la retirada del proyecto de la Ley de Acompañamiento a la Ley de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2024, de todos aquellos preceptos que restablecen o imponen de nuevo el canon medioambiental (DMA).*

Tercero: *Dar traslado del presente acuerdo*

- *Al Presidente de Castilla-La Mancha.*
- *Al Presidente de las Cortes de Castilla-La Mancha.*
- *A los portavoces de los grupos parlamentarios de las Cortes de Castilla-La Mancha.*"

Por la Presidencia se manifiesta que en las Comunidades Autónomas que gobierna el Partido Popular ha impuesto este canon, que no olvidemos es normativa europea de obligado cumplimiento, que los pequeños consumidores van a estar exentos de este canon, y que la recaudación se va a destinar a la mejora de las infraestructuras del agua.

De conformidad con todo lo expuesto y sometido a debate y votación los Sres. Concejales por SEIS VOTOS EN CONTRA (6 votos en contra del Grupo Municipal PSOE) y 4 VOTOS A FAVOR (4 votos a favor Grupo Municipal PP), adoptan el siguiente:

ACUERDO:

UNICO.- Desestimar la moción presentada por el Grupo Municipal Popular del Ayuntamiento de La Gineta para la derogación medioambiental del agua establecido en la Ley 12/2022, de 27 de junio, Reguladora del Ciclo Integral del Agua.

Punto número 11 y número 12.- Mociones presentadas por el Grupo Municipal Popular y por el Grupo Municipal PSOE de apoyo al Sector Primario.

Abierto el punto del Orden del Día por la Presidencia, ésta manifiesta que, por el Grupo Municipal del PSOE, también se presentado otro moción sobre el apoyo al sector agrario, por lo que propone que se traten ambos puntos del día juntos.

"***El Grupo Municipal Popular del Ayuntamiento de La Gineta, por medio de su Portavoz, Dª Elena Ortiz Lerma*** *somete a la consideración del Pleno, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, la siguiente*

PROPUESTA:

MANIFIESTO DE APOYO A NUESTROS AGRICULTORES, GANADEEROS Y TRABAJADORES DEL SECTOR PRIMARIO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

Los agricultores, los ganaderos y los trabajadores del sector primario constituyen el sector económico más relevante de nuestra región. Su contribución a los largo de la historia constituye para Castilla-La Mancha una seña de identidad, un motivo de orgullo y un pilar básico de nuestro desarrollo y sustento económico y social.

En nuestra región, miles de familias viven de la agricultura y de la ganadería de modo directo, a ellas deben sumarse otras muchas que de modo indirecto desarrollan sus respectivos trabajos prestando servicios a nuestro campo y a nuestra cabaña ganadera.

La transcendencia, en suma, que el sector primario supone para Castilla-La Mancha adquiere desde siempre un clarísimo valor estratégico para nosotros. Por Ello, su correcto desarrollo, su defensa y su mejora siempre han sido y siempre serán un objetivo prioritario, no solo en cuanto a acción de gobierno, sino como bien a proteger en cuanto poseen la esencia de nuestras costumbres y tradiciones socioculturales.

Hoy el campo sale desesperado y unánime a nuestras calles para pedir por supervivencia, y lo hace porque no encuentra el apoyo de sus gobernantes. Cualquier intento de confundir sus protestas con el apoyo de sus gobernantes. Cualquier intento de confundir sus protestas con el apoyo ideológico o político a determinados postulados constituye en primer lugar un insulto a los agricultores y ganaderos un desconocimiento absoluto de la realidad y un abandono a su suerte a quienes trabajan para alimentarnos.

La falta de inversiones en infraestructuras hidráulicas, la carencia total de un Plan Hidrológico Nacional, la insoportable carga burocrática, el encarecimiento de los insumos, la asfixiante presión fiscal, el incumplimiento sistemático de las normas de la cadena de alimentaria, la falta de incentivos al relevo generacional, el encarecimiento del combustible y tantos otros, son problemas tangibles, palpables y concretos que abocan a nuestro sector primario a la ruina y la desaparición progresiva.

Hoy por hoy, el daño está hecho, sin embargo, algunos creemos que aún estamos a tiempo a revertir la situación y devolver al campo lo que le corresponde y lo que tanta falta nos hace a todos. Seguridad jurídica, ayudas, agua, simplificación administrativa, rebaja de impuestos, alivio de la presión fiscal, reforma de la PAC, igualdad de trato frente a países terceros con algunas de las medidas que el campo necesita, y que además el gobierno debe entender y asumir, ya que son deseables, factibles y urgentes.

Por todo ello, el Grupo Municipal Popular presenta para su debate y aprobación el siguiente

ACUERDO:

El pleno del Ayuntamiento de La Gineta:

Primero: Muestra su reconocimiento y gratitud a los agricultores, ganaderos y trabajadores del sector primario. No olvidamos, y siempre reconoceremos su impagable y denodado esfuerzo en momentos tan duros como los vividos durante la pandemia.

Segundo: Muestra su apoyo a nuestras del sector primario en sus actuales reivindicaciones.

Tercero: considera urgente la adopción de las siguientes medidas por parte de los Gobiernos Nacional y Regional en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en consecuencia, les insta a:

1. *Crear un fondo de contingencia económico que garantice las pérdidas procedentes de los elevados costes de producción.*

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

2. *Velar por el establecimiento de medidas de protección a los productos procedentes de la UE en los tratados comerciales que la UE firma con otros países al objeto de que se protejan a los productos europeos. Medida especialmente relevante para proteger las figuras de calidad.*
3. *Impulsar una política hidráulica que garantice la producción de alimentos para la sociedad, que permita garantizar el relevo en las explotaciones y para poder seguir generando riqueza en el medio rural. Para ello es urgente instar al Gobierno de España a la formalización y desarrollo de un Pacto Nacional del Agua que pueda dar un futuro a toda España. Es necesario asegurar la disponibilidad de agua para los cultivos y las industrias como garantía de seguridad alimentaria. Para ello deben realizarse inversiones en infraestructuras que garanticen la disponibilidad de agua para hacer frente a las sequías, altas temperaturas y el control de inundaciones, así como modernizar regadías.*
4. *Exigir, con carácter inmediato, la flexibilización de la Política Agraria Común, a efectos de consensuar criterios impuestos unilateralmente por el Gobierno de España, con medidas como la reducción de trámites, la revisión de los ecorregímenes- condiciones medioambientales- y el aplazamiento del cuaderno digital hasta el plazo establecido en el resto de los países de la UE.*
5. *Impulsar las medidas oportunas para conseguir la supresión del canon del plástico. En este sentido asumir el compromiso de no crear nuevos impuestos, ni aplicar más cargas adicionales a ninguno de los agentes de la cadena alimentaria.*
6. *Establecer nuevas ayudas a ls cooperativas por los efectos de la sequía, pues no se ha puesto ni un solo euros para compensar las pérdidas que las cooperativas han tenido por la reducción de cosecha en diversos cultivos.*
7. *Establecer como pauta de actuación general el reconocimiento del carácter estratégico del sistema agroalimentario español, su aportación a la economía y la vida en el ámbito rural. Y de modo específico el de las figuras de calidad.*
8. *Realizar acciones que permitan reforzar la imagen de España en los mercados, como país atractivo por la calidad de los productos alimentarios, la seguridad de sus alimentos y el alto valor de nuestra gastronomía.*
9. *Impulsar medidas que permitan garantizar la producción de alimentos en Europa y no incrementar nuestra dependencia de terceros países mediante la adopción en concreto de las siguientes:*

- *Mantener el tejido agrario y la rentabilidad de nuestras explotaciones.*
- *No aprobar ninguna norma que suponga restricciones a la producción o la disponibilidad de alimentos en Europa, sin antes haber regulado las alternativas que permitan mantener la competitividad a los productos españoles y europeos.*
- *Revisar los acuerdos comerciales con terceros países a fin de incorporar avances ambientales y deben flexibilizarse con carácter urgente las restricciones aplicadas a los agricultores y ganaderos en Europa.*

10. *Establecer los mecanismos que garanticen que cualquier norma que se apruebe lleve aparejado obligatoriamente un informe de su impacto en la economía rural y en la producción de alimentos.*
11. *Exigir la revisión de la Ley de Cadena Alimentaria a fin de garantizar el equilibrio entre los agentes de la cadena y evitar la inseguridad jurídica. En definitiva, que se pongan en marcha y se controle la cadena alimentaria.*
12. *Impulsar la revisión del Plan de seguros agrarios combinados para actualizar rendimientos por hectárea y ampliar coberturas ante problemas de mercados.*
13. *Acometer e impulsar la reforma del PERTE agroalimentario, revisando los criterios y fondos asignados por el gobierno a fin de que se ajuste a las características del tejido agroindustrial de nuestro país.*
14. *Impulsar la rebaja del IVA de los productos esenciales, incluidos carne, pescado, conservas y todos los productos lácteos y sus derivados.*
15. *Exigir el pago inmediato de las indemnizaciones correspondientes a los productos que han sufrido ataques en territorio francés."*

A continuación por la Presidencia, se la lectura de la moción presentada por el Grupo Municipal PSOE en apoyo al sector agrícola y ganadero.

MOCIÓN PRESENTADA POR EL GRUPO MUNICIPAL SOCIALISTA EN APOYO AL SECTOR AGRÍCOLA Y GANADERO.

El sector agropecuario está llevando a cabo una serie de reivindicaciones que son el reflejo de la inquietud por la situación y dificultades a las que se enfrenta en e el desarrollo de su actividad.

Obviamente reconocemos y apoyamos el derecho que cualquier persona tiene a manifestarse para reinvidicar y mejorar sus condiciones de trabajo y defender los intereses de un colectivo, en este caso el de la agricultura y la ganadería.

El sector agrario es uno de los principales pilares de la economía española y sostiene la balanza comercial de nuestro país. En los últimos 12 meses, las exportaciones agroalimentarias superaron los 70.000 millones de euros. Solo en nuestra provincia hay registradas más de 18.100 explotaciones agropecuarias y mantienen un total de más de 19.000 empleos en nuestra provincia. Además, en La Gienta este sector es uno de los motores de la economía local, ya que gran parte de la población se encuentra ligada a este sector.

De ahí que la preocupación del campo que, a consecuencia de situaciones como la guerra en Ucrania o la prolongada sequía y la constante elevación de las temperaturas, atraviesa una difícil situación, que compromete las producciones y la rentabilidad, sea compartida por todo el país.

De hecho, el Gobierno de España está firmemente comprometido con el sector agrario y lo demuestra con hechos. Entre los años 2022 y 2023 ha habilitado ayudas extraordinarias por un valor superior a los 4000 millones de euros. Nunca hasta ahora se habían movilizado tantos fondos públicos del Estado en apoyo al sector primario. Además de ayudas directas extraordinarias (1.400 millones de euros para agricultores y ganaderos), se han arbitrado medidas de apoyo fiscal, laboral, social, financiero y de ayudas a la contratación de seguros agrarios, entre otras.

Además, se han arbitrado medidas de alcance en materia fiscal, como rebajas en el rendimiento neto del IRPF y exenciones en el IBI rústico para las explotaciones con pérdida de rendimiento, entre otras.

Esfuerzo que también está realizando el Gobierno de Castilla-La Mancha, que dentro de los márgenes que permite la ley, ha flexibilizado al máximo la PAC, con todas las garantías para evitar correcciones financieras a agricultores o a la propia administración, en aquellas comarcas que han sufrido circunstancias climatológicas adversas. Esta flexibilización se ha conseguido con la complicidad del Ministerio de Agricultura, para atender las demandas de las organizaciones profesionales agrarias, convirtiéndose nuestra Comunidad Autónoma en la primera que flexibiliza la PAC.

La PAC ha sido una política exitosa en la historia de la Región, fruto de su aplicación, hoy tenemos una agricultura más moderna, más competitiva y que garantiza una renta agraria y productos de calidad para los consumidores. Solo durante el pasado ejercicio, a través de la PAC se movilizaron casi 90 millones de euros, a través de la tramitación de 16.986 expedientes, en la provincia de Albacete. Estos datos ponen en contexto la importancia económica de la PAC para el sector agropecuario albaceteño. De ahí que deba asumir nuevos retos globales, pero adaptándola donde compete, en la Unión Europea.

Un ejemplo de su margen de mejora es la excesiva burocracia, principalmente e la aplicación de las normas de cultivo, dando lugar a paradojas como en Francia se manifiestan porque se les obliga a dejar un 4% de barbecho y en comarcas de

Castilla-La Mancha se haya tenido que ampliar hasta el 40% como medida de flexibilización de la PAC.

Este hecho pone de manifiesto las diferencias y la contraposición no solo entre provincias y regiones sino también en el marco europeo, por lo tanto, es necesario avanzar para facilitar el desarrollo del trabajo de los agricultores y ganaderos, sobre todo, minimizando la burocracia.

Par encontrar una solución a estas cuestiones, los gobierno de España y de Castilla-La Mancha trabajan junto a las cooperativas agroalimentarias, organizaciones y sindicatos agrarios con el objetivo de hacerlas llegar a la Comisión Europea.

En este sentido, cabe recordar, a quienes pretendan hacer uso partidista de las protestas de los agricultores, que la PAC no sólo fue acordada por mayoría amplia de todos los grupos del Parlamento Europeo, sino que quien la impulso, la Comisión Europea, está presidida por una integrante del PP europeo, Ursula von der Leyen, a lo que hay que añadir que el comisario de Agricultura pertenece a un partido que en Europa forma parte del grupo parlamentario en que se incluye Vox. Por ello, conviene que los partidos políticos se aparten de las reivindicaciones, de las movilizaciones de los agricultores y que se deje que el sector defienda sus intereses sin manipulaciones interesadas.

ACUERDA

1. *Manifestar el apoyo al sector agropecuario en sus actuales reivindicaciones.*
2. *Insta al Gobierno de España a seguir impulsando y reforzando el despliegue de políticas públicas que protejan al sector agrario.*
3. *Asimismo, se insta al Gobierno de España a:*
    a. *Reducir la carga administrativa con el fin de simplificar los trámites burocráticos, para agricultores, ganaderos y pescadores, cumpliendo los mismos estándares normativos.*
    b. *Continuar asegurando que los productos que procedan de las importaciones cumplen rigurosamente con los estándares de calidad, sanidad y seguridad alimentaria que ya cumplen los productores europeos. En esta línea, seguir impulsando, en el seno de la Unión Europea, la inclusión de cláusulas espejo, en los acuerdos comerciales que garantice la reciprocidad en el cumplimiento de la normativa europea de calidad.*
    c. *Seguir estudiando, analizando y reforzando el Plan Estratégico de la PAC, para mejorar su aplicabilidad en nuestro país.*
    d. *Impulsar la elaboración de la Ley de Agricultura Familiar que establezca un marco normativo modernizado y que siente las bases para el futuro de la agricultura familiar y profesional.*
    e. *Impulsar la puesta en marcha de la Estrategia Nacional de Alimentación.*
    f. *Consolidad y afianzar las medidas de adecuación de l fiscalidad del sector agrario y ganadero a la situación actual y que el Gobierno viene aprobando desde el año 2022.*
4. *Instar al Gobierno de Castilla-La Mancha para que, además de las medidas que ya se están aplicando, trabaje junto con el Ministerio de Agricultura, Pesca y Ganadería para reivindicar que las Instituciones Europeas adopten las siguientes medidas:*
    a. *Que se solicite la flexibilización de las condiciones de la PAC de manera que se adecue a la realidad agronómica de las comarcas de nuestra región.*
    b. *Que se estudie el retraso de la entrada en vigor del Cuaderno Digital de la Explotación Agrícola y se establezca un periodo de transición que permita formar y capacitar a los agricultores y ganaderos en la gestión digital de sus explotaciones.*

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

c. *Incrementar el apoyo económico para la contratación de seguros agrarios, poner en marcha planes para fomentar el aumento de su contratación, así como la revisión de las normas para garantizar su viabilidad.*
d. *La convocatoria de ayudas para compensar los daños al ganado bovino derivados de la EHE (Enfermedad Hemorrágica expizoótica) que ha afectado a nuestros ganaderos.*
e. *Que prosiga con su apuesta clara y contundente para el relevo generacional y la incorporación de jóvenes al sector agropecuario.*
f. *Que se elabore por parte de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural un Plan Estratégico de Ganadería Extensiva."*

Por la Presidencia, se manifiesta que ambas mociones tienen muchos puntos en común y que buscan apoyar al sector agrario y ganadero, en los momentos tan difíciles que están pasando.

Que están de acuerdo con la moción presentada por el Grupo Municipal del PP, excepto en los siguientes puntos:

Punto número 4.- Que por el Gobierno de Castilla-La Mancha se están flexibilizando, dentro de lo posible, la tramitación de la PAC.

Punto número 5.- Están de acuerdo y es necesario buscar otras vías.

Punto número 6.- Los agricultores ya están recibiendo ayudas.

Punto número 7.- Se exige la revisión pero en el 2022 el PP y Vox votarán en contra.

De conformidad con todo lo expuesto y sometido a debate y votación los Sres. Concejales por DIEZ VOTOS A FAVOR (6 votos en contra del Grupo Municipal PSOE y 4 votos a favor Grupo Municipal PP), adoptan el siguiente:

ACUERDO:

PRIMERO.- Manifestar el apoyo al sector agropecuario en sus actuales reivindicaciones

SEGUNDO.- Instar a las Administraciones tanto a Gobierno de España como al Gobierno de Castilla-La Mancha, a la adopción de las siguiente medidas:

1. Crear un fondo de contingencia económico que garantice las pérdidas procedentes de los elevados costes de producción.
2. Velar por el establecimiento de medidas de protección a los productos procedentes de la UE en los tratados comerciales que la UE firma con otros países al objeto de que se protejan a los productos europeos. Medida especialmente relevante para proteger las figuras de calidad.
3. Impulsar una política hidráulica que garantice la producción de alimentos para la sociedad, que permita garantizar el relevo en las explotaciones y para poder seguir generando riqueza en el medio rural..
4. Que se solicite la flexibilización de las condiciones de la PAC de manera que se adecue a la realidad agronómica de las comarcas de nuestra región.
5. Que se estudie el retraso de la entrada en vigor del Cuaderno Digital de la Explotación Agrícola y se establezca un periodo de transición que permita formar y capacitar a los agricultores y ganaderos en la gestión digital de sus explotaciones.

6. Establecer nuevas ayudas a las cooperativas por los efectos de la sequía,
7. Establecer como pauta de actuación general el reconocimiento del carácter estratégico del sistema agroalimentario español, su aportación a la economía y la vida en el ámbito rural. Y de modo específico el de las figuras de calidad.
8. Realizar acciones que permitan reforzar la imagen de España en los mercados, como país atractivo por la calidad de los productos alimentarios, la seguridad de sus alimentos y el alto valor de nuestra gastronomía.
9. Impulsar medidas que permitan garantizar la producción de alimentos en Europa y no incrementar nuestra dependencia de terceros países mediante la adopción en concreto de las siguientes:

- Mantener el tejido agrario y la rentabilidad de nuestras explotaciones.
- No aprobar ninguna norma que suponga restricciones a la producción o la disponibilidad de alimentos en Europa, sin antes haber regulado las alternativas que permitan mantener la competitividad a los productos españoles y europeos.
- Revisar los acuerdos comerciales con terceros países a fin de incorporar avances ambientales y deben flexibilizarse con carácter urgente las restricciones aplicadas a los agricultores y ganaderos en Europa.

10. Establecer los mecanismos que garanticen que cualquier norma que se apruebe lleve aparejado obligatoriamente un informe de su impacto en la economía rural y en la producción de alimentos.
11. Exigir la revisión de la Ley de Cadena Alimentaria a fin de garantizar el equilibrio entre los agentes de la cadena y evitar la inseguridad jurídica. En definitiva, que se pongan en marcha y se controle la cadena alimentaria.
12. Impulsar la revisión del Plan de seguros agrarios combinados para actualizar rendimientos por hectárea y ampliar coberturas ante problemas de mercados.
13. Acometer e impulsar la reforma del PERTE agroalimentario, revisando los criterios y fondos asignados por el gobierno a fin de que se ajuste a las características del tejido agroindustrial de nuestro país.
14. Impulsar la rebaja del IVA de los productos esenciales, incluidos carne, pescado, conservas y todos los productos lácteos y sus derivados.
15. Exigir el pago inmediato de las indemnizaciones correspondientes a los productos que han sufrido ataques en territorio francés.

Punto número 13. Asuntos Urgentes.

Abierto el punto del Orden del día por la Presidencia, de conformidad con lo dispuesto en el art. 91.4 del R.D. 2568-1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, por la Presidencia, se pregunta a los Sres. Concejales si tienen algún asunto urgente que no haya podido incluirse en el orden del día.

Los Sres. Concejales manifiestan que no tienen ningún asunto urgente.

Punto número 14.- Dación cuenta Resolución de Alcaldía.

Se da cuenta a la Corporación, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 42 del Real Decreto 2568/86, de 28 de noviembre, por el que se

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, de las Resoluciones y Decretos de la por el Sr. Alcalde desde nº 1272/2023 de 11/12/2023 a la Resolución nº 1313/2023 de 28/12/2023 y de la Resolución nº 1 de 03/01/2024 a la Resolución nº 256 de 20/03/2024, cuya copia ha estado a disposición de todos los concejales en el expediente de esta sesión en la sede electrónica del Ayuntamiento con anterioridad.

La Corporación queda enterada de las Resoluciones dictadas por la Alcaldía Presidencia señaladas.

Punto número 15.- Dación de cuenta Actas de la Junta de Gobierno Local desde Acta nº 11/2023 a Acta nº 05/2024

Se da cuenta a la Corporación de las Actas de las sesiones de la Junta de Gobierno Local del municipio de La Gineta celebradas en el período comprendido entre los días 11 de diciembre del 2023 –Acta nº 11/2023 al 08 de marzo del 2024 – Acta nº 5/2024.

La Corporación queda enterada de las Actas de la Junta de Gobierno de La Gineta.

Punto número 16.- Dación de cuenta de Liquidación del Presupuesto 2023.

Abierto el punto del Orden del Día por la Presidencia, ésta concede la palabra a la Sra. Secretaria, que procede a dar lectura de la Resolución de Alcaldía nº 215 de 06/03/2024 con CSV: CMAAAAHVM4FVV92CA3KXde aprobación de las Líneas Fundamentales del Presupuesto del 2024, con el siguiente contenido literal:

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

*Vistos los estados que constituyen la Liquidación del Presupuesto de este Ayuntamiento, del año **2023**, realizados por la Intervención General de esta Entidad.*

Visto el informe el informe de la Interventora que consta en el expediente, a que se refiere el art. 90 del Real Decreto 500/90, en el que se exponen, resumen y explican, aquellos aspectos más relevantes de los resultados económicos de dicho año.

Visto el informe de Intervención, relativo a la evaluación del cumplimiento de la estabilidad presupuestaria,

Es por lo que, en uso de las competencias que me confieren en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 191, del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales,

HE RESUELTO

***PRIMERO**.- Aprobar los estados de gastos e ingresos que forman la Liquidación del Presupuesto de **2023**, y de los que resultan:*

1.- LIQUIDACIÓN DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS Y GASTOS

LIQUIDACIÓN DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS	
PREVISIONES INICIALES	*3.540.664,39*
MODIFICACIONES DE LA PREVISIONES	*465.817,25*
PREVISIONES DEFINITIVAS	*4.006.481,64*
DERECHOS RECONOCIDOS NETOS	*2.766.357,97*

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

RECAUDACIÓN TOTAL	*2.594.800,23*
PENDIENTE DE COBRO	*171.557,73*

LIQUIDACIÓN DEL PRESUPUESTO DE GASTOS	
PREVISIONES INICIALES	*3.540.664,69*
MODIFICACIONES DE LA PREVISIONES	*465.817,25*
CREDITOS DEFINITIVOS	*4.006.481,94*
OBLIGACIONES RECONOCIDAS NETAS	*3.537.684,56*
PAGOS LÍQUIDOS	*3.523.448,04*
PENDIENTE DE COBRO	*14.236,52*
REMANENTE DE CRÉDITOS	*468.797,08*

2.- RESULTADO PRESUPUESTARIO

RESULTADO PRESUPUESTARIO	***DERECHOS RECONOCIDOS NETOS***	***OBLIGACIONES RECONOCIDAS NETAS***	***RESULTADO PRESUPUESTARIO***
CONCEPTOS			
a. Operaciones corrientes.	*2.398.396,47*	*2.232.288,04*	*166.108,43*
b. Operaciones de capital.	*367.961,50*	*1.305.396,52*	*-937.435,02*
1. Total operaciones no financieras (a + b)	***2.766.357,97***	***3.537.684,56***	***-771.326,59***
c. Activos financieros			
d. Pasivos financieros			
2. Total operaciones financieras (c + d)			
I. RESULTADO PRESUPUESTARIO DEL EJERCICIO (I = 1 + 2)	***2.766.357,97***	***3.537.684,56***	***-771.326,59***

AJUSTES

3. Créditos gastados financiados con remanente de tesorería para gastos generales	*273.153,75*
4. Desviaciones de financiación negativas del ejercicio	
5. Desviaciones de financiación positivas del ejercicio	,
II. TOTAL AJUSTES (II = 3 + 4 - 5)	*273.153,75*
RESULTADO PRESUPUESTARIO AJUSTADO (I + II)	***-498.172,84***

3.- RESULTADO DEL REMANENTE DE TESORERÍA

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

ESTADO DEL REMANENTE DE TESORERÍA			
	COMPONENTES	**IMPORTES**	
1	(+) Fondos Líquidos		**189.817,16**
2	(+) Derechos pendientes de cobro		**295.562,51**
	- (+) Del presupuesto corriente	171.557,73	
	- (+) Del presupuesto cerrados	76.284,85	
	- (+) De operaciones no presupuestarias	47.722,93	
3	(-) Obligaciones pendientes de pago		**91.507,31**
	- (-) Del presupuesto corriente	14.236,52	
	- (-) Del presupuesto cerrados		
	- (-) De operaciones no presupuestarias	77.270,79	
4	(+) Partidas pendientes de aplicación		**-949,39**
	- (-) Cobros realizados pendientes de aplicación definitiva	1.104,25	
	- (+) Pagos realizados pendientes de aplicación definitiva	154,86	
I	**REMANENTE DE TESORERIA TOTAL (1+2-3+4)**		**329.925,97**
II	Saldos de dudoso cobro		46.299,43
III	Exceso de Financiación Afectada		
IV	**REMANENTE DE TESORERIA PARA GASTOS GENERALES (I-II-III)**		**346.626,54**

4.- ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA

Saldo no Financiero después de ajustes SEC Capacidad (+) o Necesidad (-) de Financiación	***-599.634,43***

5.- REGLA DE GASTO:

TASA DE VARIACIÓN DEL GASTO COMPUTABLE	***3,3%***

Límite de la regla del gasto (Gasto computable del 2022 más el 3,3%)	2.678.826,71
Gasto computable ejercicio 2023	***3.030.961,25***

-

Diferencia entre el límite de la regla de gasto y el gasto computable 2023	***352.134,54***	***INCUMPLE***

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

6.- AHORRO NETO

AHORRO NETO	***439.625,98***

Porcentaje sobre derechos liquidados	***18,33%***

7.- NIVEL DE ENDEUDAMIENTO

TOTAL INGRESOS CORRIENTES A CONSIDERAR:	*2.398.396,47*
DEUDA VIVA TOTAL A 31/12/2023	*0,00*
Porcentaje deuda viva sobre ingresos corrientes:	*0,00%*

***SEGUNDO**. Dar cuenta al Pleno de la Corporación en la primera sesión que éste celebre, de acuerdo con cuanto establecen los artículos 193.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y 90.2 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril.*

***TERCERO**. Remitir copia de dicha Liquidación a los órganos competentes, tanto de la Delegación de Hacienda como de la Comunidad Autónoma, y ello antes de concluir el mes de marzo del ejercicio siguiente al que corresponda.*

Punto número 17.- Dación de cuenta Periodo Medio a Proveedores y Morosidad 4º Trimestre.

Abierto el punto del Orden del Día por la Presidencia, se concede la palabra a la Sra. Secretaria-Interventora que procede a dar conocimiento del Informe de Intervención de Control Permanente nº 02/2024 de 23/01/2024 con CSV: CMAAAAA2Y7QMP9RC9K33, sobre el cumplimiento de los plazos previstos en la Ley 15/2010, de 5 de julio, para el pago de las obligaciones de cada Entidad Local, que incluye el número y cuantía global de las obligaciones pendientes en las que se esté incumplimiento el plazo, correspondiente al CUARTO trimestre del 2023, siendo el PMP DE 17,97 días.

Igualmente se procede a dar conocimiento del Informe de Intervención de Control Permanente nº 02/2023 de 11/10/2023 con CSV: CMAAAAA2KWHPJAEPAFCF, sobre periodo medio de pago a proveedores de las Administraciones Públicas, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 635/2014, de 25 de julio, por el que se desarrolla la metodología de cálculo del período medio de pago a proveedores de las Administraciones y las condiciones y el procedimiento de retención de recursos de los regímenes de financiación, correspondiente al CUARTO trimestre del 2023, siendo el PMP de 26,18 días.

Se comunica que se ha procedido a su remisión a la página habilitada por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

Punto número 18.- Dación de cuenta de la Ejecución Trimestral del Presupuesto 4º Trimestre 2023.

Abierto el punto del Orden del Día por la Presidencia, ésta concede la palabra a la Sra. Secretaria, que procede a dar lectura del Informe de Intervención de Control Permanente nº 03/2024 de fecha de 30 de enero del 2024, con CSV - CMAAAACXYYXQHAUQAE3X-.

Asimismo, se comunica que se ha procedido a su remisión a la página habilitada por el Ministerio de Hacienda y Función Pública.

Punto número 19.- Dación de cuenta de Planes Presupuestarios a Medio Plazo 2025-2027- Segex 1272739T.

Abierto el punto del Orden del Día por la Presidencia, ésta concede la palabra a la Sra. Secretaria, que procede a dar lectura de la Resolución de Alcaldía nº 157/2024 de 16/02/2024 de aprobación de las Líneas Fundamentales del Presupuesto del 2024, con el siguiente contenido literal:

RESOLUCIÓN ALCALDIA

Visto que la Administraciones Públicas deben elaborar un plan presupuestario a medio plazo, en el que se enmarcará la elaboración de los Presupuestos anuales y a través del cual se garantizará una programación presupuestaria coherente con los objetivos de estabilidad presupuestaria y de deuda pública y de conformidad con la regla de gasto.

Visto que el plan presupuestario a medio plazo abarcará un periodo mínimo de tres años y visto el informe de Intervención sobre la elaboración del Plan Presupuestario a medio plazo para los ejercicios ***2025 a 2027.***

Examinada la documentación que la acompaña y de acuerdo con la misma, en relación con lo establecido en el 29 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de Abril, de Estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local,

HE RESUELTO

PRIMERO. *Aprobar el Plan Presupuestario a medio plazo elaborado por esta Entidad Local que servirá de base para la elaboración del Programa de Estabilidad, para el periodo* ***2025-2027****, con los siguientes datos económicos:*

INGRESOS/GASTOS	***AÑO 2024 (En Euros)***	***AÑO 2025 (En euros)***	***AÑO 2026 (En euros)***	***AÑO 2027 (En euros)***
Ingresos	***2.992.045,21***	***2.928.717,37***	***2.972.318,13***	***3.016.572,90***
Corrientes	*2.803.416,76*	*2.735.986,92*	*2.777.026,72*	*2.818.682,12*
Capital	*188.628,45*	*190.730,45*	*193.291,41*	*195.890,78*
Financieros		*2.000,00*	*2.000,00*	*2.000,00*
Gastos	***2.855.384,80***	***2.928.717,37***	***2.972.318,13***	***3.014.572,90***
Corrientes	*2.323.677,45*	*2.535.606,96*	*2.579.817,11*	*2.619.508,7*
Capital	*531.707,35*	*391.110,41*	*390.501,02*	*395.064,20*
Financieros		*2.000,00*	*2.000,00*	*2.000,00*
Saldo de operaciones no financieras	***136.660,41***			

Ajustes para el cálculo de cap. O neces. De Financ. SEC 95	*81.870,55*	*258.079,84*	*263.457,79*	*267.141,52*
Capacidad o necesidad de financiación	***218.530,96***	***258.079,84***	***263.457,79***	***267.141,52***
Deuda viva a 31/12				

SEGUNDO. *Remitir el Plan Presupuestario a medio plazo del Ayuntamiento al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas por los medios telemáticos habilitados al efecto.*

Se comunica que se ha procedido a su remisión a la página habilitada por el Ministerio de Hacienda y Función Pública

Punto número 20.- Turno de Ruegos y Preguntas

Abierto el punto del Orden del Día por la Presidencia, ésta pregunta a los Sres. Concejales si tienen algún ruego y/o pregunta.

Por el Sr. Concejal Don Rafael Picazo Rubio formula las siguientes preguntas:

- ¿Quién es el encargado de organizar al personal municipal?

  Por la Presidencia se responde que es su competencia.

- Por el Sr. Concejal se manifiesta que quiere pedir que no se realicen tareas de mantenimiento en la puerta del Colegio a la hora de entrada por que se forman situaciones complicadas.
  - Por la Presidencia se contesta que toma nota y se adoptarán las medidas oportunas.
- ¿En qué estado de tramitación se encuentra el PAU de la AR-14?
  - Por la Presidencia se responde que estamos pendientes de la remisión del informe preceptivo del Consejo Consultivo, que se reunió la semana pasada.
- ¿En qué situación se encuentra PROMUGISA?
  - Por la Presidencia se manifiesta que la empresa pública municipal se encuentra en estado de liquidación. Que se está recabando la documentación necesaria para su liquidación definitiva.

Y no habiendo más asuntos que tratar y cumpliendo el objeto del acto, levanta la sesión siendo las 22:00 horas, de lo cual como Secretaria-Interventora del Ayuntamiento doy fe, extiendo la presente acta, la cual consta de treinta y cuatro folios más Anexo I (que contiene Relación de Resolución: Decreto n.º 1272/2023 de fecha 11/12/2023 hasta Decreto n.º 256 de fecha 20/03/2024), el Anexo II que contiene el I Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de La Gineta 2024-2027 y el Anexo III que contiene

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

el Protocolo de Acoso, rubricados por mí y por el Sr. Alcalde-Presidente en todas sus hojas

V.º B.º

EL ALCALDE-PRESIDENTE	LA SECRETARIA-INTERVENTORA
Fdo.: José Sánchez Plaza	Fdo.: M.ª Fernanda Parra Cañadas

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

ANEXO I

RELACION RESUMIDA DEL LIBRO DE RESOLUCIONES

1272	11/12/2023	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - ALBACETE ELECTROMONTAJES ARBI SOCIEDAD LIMITADA
1273	11/12/2023	DECRETO CONCESIO'N 2 DI'AS POR VACACIONES REGLADAS A GREGORIO MORENO NAVARRO
1274	11/12/2023	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - JUAN JOSE PEREZ SOTOCA
1275	13/12/2023	DECRETO CAMBIO DOMICILIO PADRON HABITANTES YOANA ILIYANOVA GORANOVA E HIJO
1276	13/12/2023	DECRETO CONCESIO'N 1 DI'A POR VACACIONES REGLADAS A M.ª FRANCISCA PARREN˜O ALCARRIA
1277	13/12/2023	RESOLUCIO'N ALCALDI'A CONVOCATORIA PLENO ORDINARIO N.º 15 /2023
1278	14/12/2023	PROVIDENCIA DE INICIO DE TRA'MITE
1279	14/12/2023	RESOLUCIO'N DE ALCALDI'A CONVOCATORIA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL N.º 11 DE FECHA 15/12/2023
1280	14/12/2023	DECRETO CONCESIO'N 6 DI'AS POR VACACIONES REGLADAS, 2 POR COMP. FESTIVOS, Y 2 A.PROPIOS URBANO PARR.
1281	14/12/2023	DECRETO EXENCION IMPTO. VEHICULO AGRICOLA JOSE ESCRIBANO DIAZ GRADAS DISCOS LASERTIZ HG-002
1282	15/12/2023	DECRETO DE APROBACIO'N CONVOCATORIA DEL PLAN DE EMPLEO/ PROGRAMA DE APOYO ACTIVO AL EMPLEO 2023
1283	18/12/2023	Resolucio´n Alcaldia inicio ejecucio´n subsidaria demolicio´n Calle Santa Ana nº 33
1284	18/12/2023	DECRETO CONCESIO'N 5 DI'AS POR VACACIONES REG; 6 A.PROPIOS; 3 POR COMP. FEST. A M.ª TERESA CRISPI'N
1285	18/12/2023	DECRETO CONCESIO'N 4 DI'AS POR VACACIONES REGLADAS, 2 DI'AS COMP. FEST., Y 2 VAC.2024 ESMERALDA PIN˜ERO
1286	18/12/2023	DECRETO CONCESIO'N 4 DI'AS POR A. PROPIOS, 2 POR COMP. FESTIVOS Y 2 POR VACAC 2024 A M.ª PILAR TERCERO
1287	18/12/2023	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - IMPRESIONES GRAFICAS MANCHEGAS SL
1288	18/12/2023	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - NOE CUESTA ORTIZ
1289	18/12/2023	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES CATALINA MARTINEZ JIMENEZ
1290	18/12/2023	Resolucio´n Alcaldı´a PAJ Nº 03/2023

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

1291	18/12/2023	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES MIROSLAVA GORANOVA RACHEVA
1292	19/12/2023	PROVIDENCIA DE TRA'MITE L.O. 70/2023
1293	19/12/2023	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES AINGERU RUBIO DURAN
1294	19/12/2023	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES SERGIO ARIAS ALFARO
1295	20/12/2023	Resolucio´n Alcaldı´a Certificaciones nº12 Centro Joven
1296	21/12/2023	Resolucio´n Alcaldı´a aprobando gasto de personal mes de Diciembre 2023
1297	21/12/2023	Aprobacio´n gasto factura ITV
1298	21/12/2023	DECRETO CONCESIO'N 5 DI'AS POR ASUNTOS PROPIOS Y 2 DI'AS POR COMP. FESTIVOS A M.ª YOLANDA GARCI'A
1299	21/12/2023	DECRETO CONCESIO'N 1 DI'A POR VACACIONES REGLADAS A M.ª FRANCISCA PARREN˜O ALCARRIA
1300	21/12/2023	DECRETO CONCESIO'N 1 DI'A POR ASUNTOS PROPIOS Y 3 DI'AS POR VACACIONES REGLADAS A PROCOPIO PARDO PARDO
1301	21/12/2023	DECRETO CONCESIO'N 4 DI'AS POR VACACIONES REGLADAS A GREGORIO MORENO NAVARRO

1302	21/12/2023	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - ANTONIO RAFAEL MARCILLA CEBRIAN
1303	21/12/2023	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - JOSE LUIS CANADAS MONDEJAR
1304	21/12/2023	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - ILUMINACIONES JATIVA, S.COOP. DE C-LM
1305	21/12/2023	PROVIDENCIA DE TRA'MITE L.O. 71/2023
1306	22/12/2023	DECRETO CONCESIO'N 1 DI'A POR ASUNTOS PROPIOS A ANTONIO P. GARCI'A CASTELO
1307	22/12/2023	DECRETO CONCESIO'N 3 DI'AS POR COMP. FESTIVOS Y 5 DI'AS POR VACACIONES REGLADAS A M.ª A'NGELES TOMA'S
1308	22/12/2023	DECRETO CONCESIO'N 2 DI'AS POR A.PROPIOS Y 1 DI'A POR COMP. FESTIVO A BENJAMI'N SA'NCHEZ MARI'N
1309	22/12/2023	TOMA DE RAZO'N Y ARCHIVO L.O. 68/2023
1310	22/12/2023	TOMA DE RAZO'N Y ARCHIVO L.O.69/2023
1311	27/12/2023	Resolucio´n Alcaldı´a Pro´rroga Presupuesto 2024
1312	28/12/2023	Resolucio´n de Alcaldı´a-Inhumacio´n Don˜a Pilar Velasco Plasencia
1313	28/12/2023	Resolucio´n Alcaldı´a- Convocatoria JGL 29/12/2023
1314	29/12/2023	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES SANA NBIGUA
1315	29/12/2023	DECRETO EXENCION IMPTO. VEHICULO AGRICOLA FRANCISCO JOSE MORENO MORENO TRACTOR NEW HOLLAND TG255
1316	29/12/2023	DECRETO CAMBIO DOMICILIO PADRON HABITANTES TRINIDAD PATRICIA HOLGUIN IDARRAGA E HIJO

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

1	03/01/2024	DECRETO CAMBIO DOMICILIO PADRON HABITANTES VERONICA LOZANO CORTES
2	04/01/2024	PROVIDENCIA DE TRA'MITE CALIFICACIO'N URBANI'STICA 3/2023
3	04/01/2024	DECRETO CONCESIO'N 2 DI'AS POR COMPENSACIO'N DE FESTIVOS A GREGORIO MORENO NAVARRO
4	04/01/2024	DECRETO CONCESIO'N 2 DI'AS POR COMP. FESTIVOS Y 4 DI'AS POR VACACIONES REGLADAS A PROCOPIO PARDO PARDO
5	04/01/2024	DECRETO DE CONVOCATORIA COMISIO'N DE SELECCIO'N PROGRAMA DE APOYO ACTIVO AL EMPLEO 2023
6	05/01/2024	PROVIDENCIA DE TRA'MITE L.O. 73/2023
7	05/01/2024	DECRETO CAMBIO DOMICILIO PADRON HABITANTES MILOUD BOUDLAL Y FAMILIA
8	05/01/2024	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES MARIA DOLORES TOBOSO SELVA E HIJOS
9	08/01/2024	ACUERDO DE CONCESIO'N DE LICENCIA L.O. 75/2022 (CAL. URB. 6/2022)
10	08/01/2024	PROVIDENCIA DE TRA'MITE L.O. 1/2024
11	08/01/2024	PROVIDENCIA DE TRA'MITE L.O. 2/2024
12	08/01/2024	PROVIDENCIA DE TRA'MITE L.O. 3/2024
13	08/01/2024	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES NATALIA BERNAL PEREZ
14	08/01/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A BRI'GIDO DI'AZ PONCE
15	08/01/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A CLOTILDE PONCE FERNA'NDEZ

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

16	08/01/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A HERMELINDO MIGUEL DI'AZ PONCE
17	08/01/2024	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES ROMINA PAOLA BACCA E HIJO
18	08/01/2024	DECRETO CAMBIO DOMICILIO PADRON HABITANTES JOSE MANUEL GARCIA CORCOLES
19	08/01/2024	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES ANA ISABEL MORENO ANDRES E HIJO
20	08/01/2024	DECRETO CONCESIO'N 1 DI'A POR COMPENSACIO'N DE FESTIVO A BENJAMI'N SA'NCHEZ MARI'N
21	10/01/2024	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES LOURDES FERNANDEZ AVENDAN˜O Y ALBERTO LOPEZ DIAZ
22	10/01/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A VICENTE MONTOYA CALERO
23	10/01/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A A'FRICA MONTOYA GARCI'A
24	10/01/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A CARLOS BARCELO' MONTOYA
25	10/01/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A DOMINGO RUBIO SERRANO
26	10/01/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A DEOGRACIAS ARAQUE CORTE'S
27	10/01/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A ANA BELE'N RUBIOCOTILLAS
28	10/01/2024	DECRETO CONCESIO'N 4 DI'AS POR ASUNTOS PROPIOS A ANTONIO P. GARCI'A CASTELO
29	11/01/2024	Resolucio´n Alcaldı´a convocatoria JGL nº 01/2024 -12/01/2024
30	11/01/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - RECICLAJES POZO CAN˜ADA SOCIEDAD LIMITADA

31	11/01/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - AGRICOLA Y FORESTAL DE NERPIO SDAD COOP DE CASTILL
32	11/01/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - ORTIZ&PLAZA ENTIDAD SIN PERSONALIDAD JURIDICA
33	12/01/2024	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES ELODY SEGURA GARCIA E HIJOS
34	12/01/2024	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES MARIA ANGELES MARTINEZ POVEDA
35	12/01/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - SEVERIANO BELMONTE SELVA
36	12/01/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - MARTIR JOSE LLORET GIMENEZ
37	12/01/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - SEVERIANO BELMONTE SELVA
38	12/01/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - ANTONIO RAFAEL MARCILLA CEBRIAN
39	12/01/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - CLIMAN AGUILAR SOCIEDAD LIMITADA
40	15/01/2024	DECRETO CONCESIO'N 7 DI'AS POR VACACIONES REGLADAS A M.ª YOLANDA GARCI'A MARTI'NEZ
41	15/01/2024	Resolucio´n Alcaldı´a aprobando gasto IRPF 4º T 2023
42	16/01/2024	DECRETO CAMBIO DOMICILIO PADRON HABITANTES REMEDIOS CELAYA CISNEROS
43	16/01/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A VI'CTOR SERRANO GIME'NEZ C/ CAMINO REAL, 32
44	16/01/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A VI'CTOR SERRANO GIME'NEZ C/ CAMINO REAL, 27
45	16/01/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A VI'CTOR SERRANO GIME'NEZ C/ CAN˜ADA, 13

46	16/01/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A HERMINIA SERRANO HUEDO C/ CAMINO REAL, 32
47	16/01/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A HERMINIA SERRANO HUEDO C/ CAMINO REAL, 27
48	16/01/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A HERMINIA SERRANO HUEDO C/ CAN˜ADA, 13
49	16/01/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A CRISTINA SERRANO HUEDO C/ CAMINO REAL, 32
50	16/01/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A CRISTINA SERRANO HUEDO C/ CAMINO REAL, 27
51	16/01/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A CRISTINA SERRANO HUEDO C/ CAN˜ADA, 13
52	16/01/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A MARI'A JOSEFA SERRANO HUEDO C/ CAMINO REAL, 32
53	16/01/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A MARI'A JOSEFA SERRAO HUEDO C/ CAMINO REAL, 27
54	16/01/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A MARI'A JOSEFA SERRANO HUEDO C/ CAN˜ADA, 13
55	16/01/2024	DECRETO DE RECTIFICACIO'N BASES PLAN DE EMPLEO PROGRAMA ACTIVO DE EMPLEO/ APERTURA NUEVO PLAZO
56	16/01/2024	Resolucio´n Alcaldı´a aprobando expte arrendamiento barras
57	17/01/2024	Resolucio´n de Alcaldı´a-Aprobacio´n de obligaciones
58	18/01/2024	DECRETO DE RECTIFICACIO'N (II) DE LAS BASES PLAN DE EMPLEO
59	19/01/2024	PROVIDENCIA DE TRA'MITE L.O. 4/2024
60	19/01/2024	TOMA DE RAZO'N Y ARCHIVO L.O. 71/2023

61	22/01/2024	DECRETO CONCESIO'N 1 DI'A POR ASUNTOS PROPIOS A ESMERALDA PIN˜ERO LORENZO
62	22/01/2024	DECRETO CONCESIO'N 1 DI'A POR HOSPITALI. FAMILIAR Y 1 DI'A VACAC. REGLADAS 2023 M.ª FRANCISCA PARREN˜O
63	22/01/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - HERMANOS CUESTA CASTILLO SL
64	22/01/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - HERMANOS CUESTA CASTILLO SL
65	23/01/2024	RESOLUCIO'N INICIO Y PUBLICACIO'N PLAN DE DESPLIEGUE
66	23/01/2024	DECRETO CONCESIO'N 2 DI'AS POR VACACIONES REGL. Y 2 DI'AS POR COMP. FESTIVOS A JOSE' MARI'A SEVILLA
67	23/01/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - ASOCIACION MUSICAL CIEZANA
68	23/01/2024	DECRETO 12 BAJAS PADRO'N HABITANTES CADUCIDAD
69	23/01/2024	DECRETO CAMBIO DOMICILIO PADRON HABITANTES MARIA MARTINEZ ANDRES
70	23/01/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - CHARANGA EL EQUIPO A
71	23/01/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - MAPACHE EVENTS SOCIEDAD LIMITADA
72	23/01/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - IMPRESIONES GRAFICAS MANCHEGAS SL
73	23/01/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - JUAN CARLOS CEBRIAN BELMONTE
74	23/01/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - JUAN CARLOS CEBRIAN BELMONTE
75	23/01/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - JUAN CARLOS CEBRIAN BELMONTE

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

76	24/01/2024	DECRETO CONCESIO'N 2 DI'AS POR COMPENSACIO'N DE FESTIVOS A M.ª JULIA GONZA'LEZ MARTI'NEZ
77	24/01/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - CASAMAYOR LIBRADA S.A.
78	24/01/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - ELK SPORT DISTRIBUCIONES SL
79	25/01/2024	PROVIDENCIA DE TRA'MITE L.O. 5/2024
80	25/01/2024	TOMA DE RAZO'N Y ARCHIVO L.O. 73/2023
81	25/01/2024	Resolucio´n Alcaldia convocatoria JGL 26/01/2024
82	25/01/2024	Resolucio´n Alcaldı´a Dipualba Responde
83	25/01/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - CASAMAYOR LIBRADA S.A.
84	25/01/2024	DECRETO CAMBIO DOMICILIO PADRON HABITANTES ILIYAB GORANOV NAYDENOV Y FAMILIA
85	26/01/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - CASAMAYOR LIBRADA S.A.
86	26/01/2024	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES MARIN ION Y LENUTA ION
87	29/01/2024	DECRETO CONCESIO'N 1 DI'A POR ASUNTOS PROPIOS A BENJAMI'N SA'NCHEZ MARI'N
88	29/01/2024	DECRETO CONCESIO'N 2 DI'AS POR VACACIONES REGLADAS A M.ª FRANCISCA PARREN˜O ALCARRIA
89	29/01/2024	DECRETO CAMBIO DOMICILIO PADRON HABITANTES LUIS AGUSTIN JIMENEZ ORTIZ
90	30/01/2024	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES IRENE MARTINEZ JIMENEZ

91	30/01/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - ROSENDO JIMENEZ ARCOS SOCIEDAD LIMITADA
92	30/01/2024	DECRETO CONVOCATORIA COMISIO'N DE SELECCIO'N
93	30/01/2024	DECRETO CONCESIO'N 4 DI'AS POR HOSPITALIZACIO'N DE FAMILIAR DE 1º GRADO A ANTONIO GARCI'A CASTELO
94	30/01/2024	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES DIEGO COTILLAS GARCIA
95	30/01/2024	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES IRENE CORTES JIMENEZ
96	30/01/2024	Resolucio´n Alcaldı´a de requerimiento Licitador
97	01/02/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - SUPERLOLA S.L.
98	01/02/2024	Resolucio´n Alcaldı´a- Reintegro subvencio´n primera experiencia profesional
99	01/02/2024	Resolucio´n Alcaldı´a adjudicacio´n contrato privado arrendamiento barras de bar
100	01/02/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - JUAN SEVILLA MORENO
101	02/02/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - PABLO ANTONIO ARCOS SANCHEZ
102	02/02/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - PABLO ANTONIO ARCOS SANCHEZ
103	02/02/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - LEMUR IDEAS SL
104	02/02/2024	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES JESUS ANGEL JIMENEZ MOLERO
105	02/02/2024	Resolucio´n Alcaldı´a contratacio´n Programa de Apoyo Activo al Empleo 1 Fase

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

106	04/02/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - IMPRESIONES GRAFICAS MANCHEGAS SL
107	06/02/2024	DECRETO CONCESIO'N 2 DI'AS POR ASUNTOS PROPIOS A M.ª PILAR TERCERO CORTE'S
108	06/02/2024	DECRETO CONCESIO'N 1 DI'A POR ASUNTOS PROPIOS A M.ª TERESA CRISPI'N LERMA
109	06/02/2024	Resolucio´n Alcaldı´a convocatoria Pleno Extraordinario 09/02/2024
110	06/02/2024	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES ALBA MONTEJANO BELMONTE
111	06/02/2024	Resolucio´n Alcaldia inicio procedimiento de contratacio´n
112	06/02/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - TECNOSECURITY SL
113	07/02/2024	PROVIDENCIA DE TRA'MITE L.O. 6/2024
114	07/02/2024	PROVIDENCIA DE TRA'MITE CT 1/2024
115	07/02/2024	DECRETO CAMBIO DOMICILIO PADRON HABITANTES JUAN MANUEL JIMENEZ SEVILLA
116	07/02/2024	DECRETO CONCESIO'N 4 DI'AS POR COMPENSACIO'N DE HORAS AN˜O 2023 A ANTONIO GARCI'A CASTELO
117	08/02/2024	DECRETO CESE SAD MARIA LUISA ORTIZ MASSO
118	08/02/2024	DECRETO CESE SAD MARIANO HIDALGO DENIA
119	08/02/2024	DECRETO CESE SAD SAMUEL DENIA DIAZ
120	08/02/2024	DECRETO CESE SAD DIGNO ORTIZ SARRION

121	08/02/2024	Resolucio´n Alcaldı´a modificacio´n contrato servicios limpieza edificios y centros del Ayuntamiento
122	08/02/2024	PROVIDENCIA DE TRA'MITE DURP 1/2024
123	08/02/2024	TOMA DE RAZO'N C.T. 1/2024
124	08/02/2024	Resolucio´n Alcaldı´a convocatoria Junta de Gobierno Local 09 de febrero del 2024
125	08/02/2024	TOMA DE RAZO'N Y ARCHIVO L.O. 1/2024
126	08/02/2024	TOMA DE RAZO'N Y ARCHIVO L.O. 3/2024
127	08/02/2024	TOMA DE RAZO'N Y ARCHIVO L.O. 4/2024
128	08/02/2024	DECRETO CONCESIO'N 1 DI'A POR HOSPITALIZACIO'N DE FAMILIAR DE 1º GRADO A PILAR PLANTO'N FERNA'NDEZ
129	08/02/2024	Resolucio´n Alcaldı´a acordando Ejecucio´n Subsidiaria demolicio´n vivienda en Calle Santa Ana, 33
130	09/02/2024	DECRETO CONCESIO'N 1 DI'A POR ASUNTOS PROPIOS A M.ª ISABEL MARTI'NEZ RUBIO
131	12/02/2024	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES JIL CUMPA JIBAJA
132	12/02/2024	DECRETO CAMBIO DOMICILIO PADRON HABITANTES JOSE RAMON BELMONTE JIMENEZ Y DOS MAS
133	12/02/2024	Resolucio´n Alcaldı´a Planes Presupuestarios Medio Plazo 2024-2026
134	12/02/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A ANTONIO ALFARO LO'PEZ CALLE ALJIBE 36
135	12/02/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A ANTONIO ALFARO LO'PEZ CALLE ANTONIO MACHADO 2
136	12/02/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A RAMO'N ALFARO CUESTA CALLE ALJIBE 36

137	12/02/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A RAMO'N ALFARO CUESTA CALLE ANTONIO MACHADO 2
138	12/02/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A Mª JOSEFA ALFARO CUESTA CALLE ALJIBE 36
139	12/02/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A Mª JOSEFA ALFARO CUESTA CALLE ANTONIO MACHADO 2
140	12/02/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A CARMEN ALFARO CUESTA CALLE ALJIBE 36
141	12/02/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A CARMEN ALFARO CUESTA CALLE ANTONIO MACHADO, 2
142	12/02/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A Mª INMACULADA ALFARO CUESTA CALLE ALJIBE 36
143	12/02/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A Mª INMACULADA ALFARO CUESTA CALLE ANTONIO MACHADO 2
144	12/02/2024	DECRETO CAMBIO DOMICILIO PADRON HABITANTES LETICIA BELMONTE CORTES
145	12/02/2024	PROVIDENCIA DE TRA'MITE L.O. 7/2024
146	13/02/2024	PROVIDENCIA DE TRA'MITE L.O. 8/2024
147	13/02/2024	DECRETO ALTA SAD JULIANA SELVA PEREZ
148	13/02/2024	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES ANA MARIA CORTES ALARCON
149	13/02/2024	DECRETO CAMBIO DOMICILIO PADRON HABITANTES ROMINA PAOLA BACCA E HIJO
150	13/02/2024	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES IULICA MITROI Y MARIANA ZAMFIR
151	14/02/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - MARIA ANGELES CORCOLES MARTINEZ

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

152	14/02/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - ILUMINACIONES JATIVA, S.COOP. DE C-LM
153	15/02/2024	PROVIDENCIA DE TRA'MITE L.O. 9/2024
154	15/02/2024	PROVIDENCIA DE TRA'MITE L.O. 10/2024
155	15/02/2024	TOMA DE RAZO'N Y ARCHIVO L.O.5/2024
156	15/02/2024	DECRETO CESE SAD BASILISA CUESTA GARCIA
157	16/02/2024	Resolucio´n Alcaldı´a Planes Presupuestarios Medio Plazo 2025-2027
158	16/02/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - JUAN MIGUEL LLUCH NAVARRO
159	16/02/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - J.J.GARDEN S.L.
160	19/02/2024	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES BORJA TERUEL MARTINEZ Y OLGA BUENAVENTURA LEON
161	19/02/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - J.J.GARDEN S.L.
162	20/02/2024	PROVIDENCIA DE TRA'MITE C.T. 2/2024
163	20/02/2024	TOMA DE RAZO'N Y ARCHIVO L.O. 7/2024
164	20/02/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - ALBACETE ELECTROMONTAJES ARBI SOCIEDAD LIMITADA
165	20/02/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - ALBACETE ELECTROMONTAJES ARBI SOCIEDAD LIMITADA

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

166	20/02/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - ALBACETE ELECTROMONTAJES ARBI SOCIEDAD LIMITADA
167	20/02/2024	Resolucio´n Alcaldı´a convocatoria Sesio´n de Pleno nº 02/2024 Extraordinaria 23/02/2024
168	20/02/2024	DECRETO CONCESIO'N 2 DI'AS POR ASUNTOS PROPIOS A JUAN JIME'NEZ MORENO
169	21/02/2024	TOMA DE RAZO'N Y ARCHIVO C.T. 2/20274
170	21/02/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - IMPRESIONES GRAFICAS MANCHEGAS SL
171	21/02/2024	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES NICU FERARU
172	21/02/2024	Licencia ocupacio´n dominio pu´blico Carpa Carglass S.L.
173	21/02/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - LYRECO ESPAN˜A S.A. (ANTES OFISERVICE)
174	21/02/2024	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES JOSE MANUEL REQUENA PEREZ Y MARIA MEJIAS GONZALEZ
175	21/02/2024	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES JOSE RECAREDO GARCIA MEDRANO
176	22/02/2024	Resolucio´n Alcaldı´a convocatoria Junta de Gobierno Local nº 04/2024 de 23 de febrero del 2024
177	22/02/2024	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES FRANCISCO GARCIA JAREN˜O
178	22/02/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - CAFE BAR RESTAURANTE LOS CHOPOS S.L
179	22/02/2024	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES MARIANA DANIELA FLOREA
180	22/02/2024	DECRETO CONCESIO'N 1 DI'A POR ASUNTOS PROPIOS A ESMERALDA PIN˜ERO LORENZO

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

181	26/02/2024	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES LUZ ELENA AVILA FAJARDO E HIJA
182	26/02/2024	PROVIDENCIA SOLICITANDO INFORMES
183	26/02/2024	Resolucio´n Alcaldı´a aprobando gasto de personal mes de Febrero 2024
184	26/02/2024	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES HILDA JULIETH VALENCIA QUINTERO
185	27/02/2024	PROVIDENCIA DE TRA'MITE 11/2024
186	27/02/2024	TOMA DE RAZO'N Y ARCHIVO L.O.9/2024
187	27/02/2024	TOMA DE RAZO'N Y ARCHIVO L.O. 10/2024
188	27/02/2024	Resolucio´n Alcaldı´a aprobando atrasos personal
189	27/02/2024	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES CATALINA BUENO TRUJILLO Y DOS HIJOS
190	27/02/2024	DECRETO CAMBIO DOMICILIO PADRON HABITANTES JOSE BUENO TRUJILLO
191	28/02/2024	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES JOSE ANGEL AVENDAN˜O AVENDAN˜O
192	29/02/2024	DECRETO DE DETERMINACIO'N SITUACIO'N URBANI'STCA DE INMUEBLE DURP 1/2024
193	29/02/2024	TOMA DE RAZO'N Y ARCHIVO L.O. 11/2024
194	29/02/2024	DECRETO CONCESIO'N 2 DI'AS POR COMP. HORAS AN˜O 2023 Y 1 DI'A POR DEBER INEXCUSABLE ANTONIO P. GARCI'A C.
195	29/02/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A SAGRARIO CALERO VALERA CAMINO REAL 5

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

196	29/02/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A SAGRARIO CALERO VALERA CAMINO REAL 8
197	29/02/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A SAGRARIO CALERO VALERA CAMINO REAL 11
198	29/02/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A SAGRARIO CALERO VALERA CAMINO REAL 13
199	29/02/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A SAGRARIO COLLADO CALERO CAMINO REAL 5
200	29/02/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A SAGRARIO COLLADO CALERO CAMINO REAL 8
201	29/02/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A SAGRARIO COLLADO CALERO CAMINO REAL 11
202	29/02/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A SAGRARIO COLLADO CALERO CAMINO REAL 13
203	01/03/2024	DECLARACIO'N DE CADUCIDAD EXPEDIENTE 68217X
204	01/03/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A DOMINGO COLLADO CALERO CAMINO REAL, 5
205	01/03/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A DOMINTO COLLADO CALERO CAMINO REAL, 8
206	01/03/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALIA DOMINGO COLLADO CALERO CAMINO REAL, 11
207	01/03/2024	LIQUIDACIO'N PLUSVALI'A DOMINTO COLLADO CALERO CAMINO REAL, 13
208	01/03/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - LEOPOLDO FERNANDO CULEBRAS PEREZ

209	04/03/2024	Designacio´n Miembros Tribunal Ayuntamiento de Barrax
210	04/03/2024	DECRETO CONCESIO'N 1 DI'A POR ASUNTOS PROPIOS A MARI'A JOSE' ORTIZ PARDO
211	04/03/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - CASAMAYOR LIBRADA S.A.
212	05/03/2024	DECRETO ALTA SAD MARIA MEDRANO CUESTA
213	05/03/2024	DECRETO CAMBIO DOMICILIO PADRON HABITANTES ESTHER TOBARRA NIETO Y DOS HIJOS
214	05/03/2024	DECRETO CONCESIO'N 2 DI'AS POR ASUNTOS PROPIOS A M.ª FRANCISCA PARREN˜O ALCARRIA
215	06/03/2024	Resolucio´n Alcaldı´a Liquidacio´n Presupuesto 2023
216	06/03/2024	DECRETO CONCESIO'N 1 DI'A POR ASUNTOS PROPIOS A PILAR PLANTO'N FERNA'NDEZ
217	07/03/2024	DECRETO AMPLIACION SAD SALVADORA NARRO SORIA
218	07/03/2024	DECRETO AMPLIACION SAD LAURA BELMONTE MORAGA
219	07/03/2024	DECRETO INCORPORACION SAD MARIA MEDRANO CUESTA
220	07/03/2024	Resolucio´n Alcaldia convocatoria Sesio´n de JGL nº 05/2024 de 08/03/2024
221	07/03/2024	DECRETO CAMBIO DOMICILIO PADRON HABITANTES GLORIA ELIZABETH PAREDES ORTIZ Y FAMILIA
222	08/03/2024	DECRETO CONCESIO'N 1 DI'A POR ASUNTOS PROPIOS A M.ª JULIA GONZA'LEZ MARTI'NEZ
223	08/03/2024	Resolucio´n Alcaldı´a solicitud asistencia letrada a Diputacio´n
224	08/03/2024	PROVIDENCIA DE TRA'MITE L.O. 12/2024
225	11/03/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - BODEGA MANZANEQUE SOCIEDAD LIMITADA

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

226	11/03/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - JUAN JOSE PEREZ SOTOCA
227	11/03/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - MAPACHE EVENTS SOCIEDAD LIMITADA
228	11/03/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - MAPACHE EVENTS SOCIEDAD LIMITADA
229	12/03/2024	PROVIDENCIA DE TRA'MITE L.O. 13/2024
230	12/03/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - MAPACHE EVENTS SOCIEDAD LIMITADA
231	12/03/2024	DECRETO INCORPORACION SAD AMADEO CUESTA CUESTA
232	12/03/2024	DECRETO CONCESIO'N 4 DI'AS POR AS.PROPIOS Y 19 DI'AS POR VACACIONES REGLADAS A M.ª PILAR TERCERO CORTE'S
233	13/03/2024	PROVIDENCIA DE TRA'MITE L.O. 14/2024
234	13/03/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - PLATAFORMAS HNOS CEBRIAN SL
235	13/03/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - CASAMAYOR LIBRADA S.A.
236	13/03/2024	Resolucio´n Alcaldi´a -Reduccio´n jornada laboral
237	14/03/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - METALUNDIA SL
238	14/03/2024	DECRETO CONCESIO'N 8 DI'AS POR ASUNTOS PROPIOS Y 19 DI'AS POR VACACIONES REGLADAS A M.ª TERESA CRISPI'N
239	14/03/2024	DECRETO CONCESIO'N 1 DI'A POR ASUNTOS PROPIOS A MIGUEL PLAZA GARCI'A
240	14/03/2024	DECRETO CONCESIO'N 1 DI'A POR ASUNTOS PROPIOS A JUAN A'NGEL MORAGA JIME'NEZ

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

241	14/03/2024	DECRETO CONCESIO'N 3 DI'AS POR ASUNTOS PROPIOS A JUAN JIME'NEZ MORENO
242	14/03/2024	DECRETO CONCESIO'N 1 DI'A POR ASUNTOS PROPIOS A OLIVIA CAZANGIU
243	14/03/2024	PROVIDENCIA DE TRA'MITE L.O. 15/2024
244	15/03/2024	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES ADRIAN AMORES RUIZ
245	15/03/2024	TOMA DE RAZO'N DECLARACIO'N DE EFICACIA 4/2023
246	15/03/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - AGRUPACION MUSICAL ALICANTINA SAN FRANCISCO DE ASI
247	18/03/2024	PROVIDENCIA DE TRA'MITE L.O. 16/2024
248	18/03/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - REPROALBA 2005 S.L.
249	18/03/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - RAFAEL GOMEZ DIEZ
250	19/03/2024	DECRETO CONCESIO'N 1 DI'A POR ASUNTOS PROPIOS A M.ª ISABEL MARTI'NEZ RUBIO
251	19/03/2024	DECRETO CONCESIO'N 2 DI'AS POR HOSPITALIZACIO'N DE FAMILIAR A M.ª YOLANDA GARCI'A MARTI'NEZ
252	19/03/2024	DECRETO CAMBIO DOMICILIO PADRON HABITANTES MARIA JOSE ORTIZ PARDO E HIJA
253	19/03/2024	TOMA DE RAZO'N DECLARACIO'N DE EFICACIA 3/2023
254	19/03/2024	Resolucio´n Alcaldia aprobando Bases Bolsa de urgencia E.I.
255	20/03/2024	Decreto/Resolucio´n de Adjudicacio´n del Contrato - RECUPERACIONES DECARPE SL
256	20/03/2024	DECRETO ALTA PADRON HABITANTES LUCELLY AVILA FAJARDO E HIJO

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

ANEXO II

I PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE LA GINETA

INDICE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD 2
2. INTRODUCCION 3
3. METODOLOGÍA 5
4. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA 6
5. ANÁLISIS DE LA IGUALDAD POR MATERIAS 11
5.1 PROCESO DE SELECCIÓN 11
5.2. CLASIFICACION PROFESIONAL 13
5.3. FORMACIÓN 15
5.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL 16
5.5. CONDICIONES DE TRABAJO 18
5.6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL 19
5.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA 25
5.8. RETRIBUCIONES 28
5.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. 34
5.10. OTRAS MATERIAS DE ANÁLISIS 35
5.11 RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LA PLANTILLA 36
5.12. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO 43
6. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN 45
7. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 45
8. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS 46
9. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD 47
10. MEDIOS Y RECURSOS 54
11. CALENDARIO 54
12. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA. 59
13. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO 59
14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS 60
15. REGISTRO 61

Asistencia técnica: Formación Integral y Servicios Empresariales, S.L.

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

1. IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA ENTIDAD						
Razón social	AYUNTAMIENTO DE LA GINETA					
NIF	P0203500D					
Domicilio social	PLAZA MAYOR 5 02110, LA GINETA, ALBACETE					
Forma jurídica	ADMINISTRACIÓN LOCAL					
Responsable de la Entidad						
Nombre	JOSÉ SÁNCHEZ PLAZA					
Cargo	ALCALDE-PRESIDENTE					
Telf.	967275002					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Administración local					
CNAE	8411- (Actividades Generales de la Administración Pública)					
Descripción de la actividad	Es la organización que se encarga de llevar a cabo todas las tareas administrativas de las que tenga competencia dentro de un municipio. Para llevarlas a cabo se dota de una organización interna de personal.					
Ámbito de actuación	Local					
Convenio colectivo y Acuerdo Marco	Convenio Colectivo de la empresa "Ayuntamiento de La Gineta" (Albacete), código 020090-2 (Boletín Oficial de Albacete número 142 de 05/12/2008) Acuerdo Marco 2006-2008 del personal funcionario del Ayuntamiento de La Gineta (Boletín Oficial de Albacete número 126 de 03/11/2006)					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	31	Hombres	14	Total	45
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Comisión negociadora del plan	Nº Mujeres	3	Nº Hombres	2		

2. INTRODUCCION

La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que define los planes como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres”.
El plan de Igualdad es una herramienta eficaz, cuyo objetivo es conseguir la igualdad real y efectiva entre las empleadas y empleados del ayuntamiento. Este mandato queda recogido en el Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que dice en su disposición adicional séptima[1]:

> *1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.*
> *2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*
> *El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.*

En referencia al Ayuntamiento de La Gineta, las condiciones de trabajo de su plantilla quedan reguladas en Convenio Colectivo del Ayuntamiento de La Gineta (Boletín Oficial de Albacete número 142 de 05/12/2008) y en el Acuerdo Marco 2006-2008 del personal funcionario del Ayuntamiento de La Gineta (Boletín Oficial de Albacete número 126 de 03/11/2006).
El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha establecido los apartados que debe contener el diagnóstico:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo y retribuciones.

[1] Se modifica por la disposición final 24.3 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En desarrollo de esta normativa, se ha regulado en profundidad la elaboración de planes de igualdad y la igualdad retributiva en las siguientes disposiciones:

- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre,** por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público ha sido modificado por la Ley 31/2022, de 23 de diciembre de presupuestos Generales del Estado para el año 2023, quedando redactada la disposición adicional séptima, relativa a los planes de igualdad, de la siguiente forma:

Disposición adicional séptima. Planes de igualdad.

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo. Dicha resolución establece en su apartado segundo, *Contenido del Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas:*

1. Al Registro de Planes de Igualdad se incorporarán:

a) Los planes de igualdad de las Administraciones Públicas (estatal, autonómica y local), así como de aquellos organismos públicos que tengan la consideración de Administración Pública o que estén integrados en la misma y tengan un plan de igualdad propio.

b) Los protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo del mismo ámbito.

2. Para el cumplimiento de esta finalidad, los órganos competentes en materia

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

de igualdad remitirán al buzón institucional registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es dependiente de la Dirección General de la Función Pública, los mencionados planes y protocolos, acompañados de los anexos 1 y 2 de esta resolución, así como sus posteriores actualizaciones.
3. Los planes y protocolos y la documentación prevista en el apartado anterior, se publicarán en la sección de igualdad de la página web de la Dirección General de la Función Pública y, en todo caso, en el Portal www.administracion.gob.es para permitir el acceso público y facilitar su consulta automatizada.

3. METODOLOGÍA

En el diagnóstico se ha realizado un análisis cuantitativo y cualitativo de la plantilla del Ayuntamiento y de cada una de las materias establecidas en Real Decreto 901/2020.

Información

La recopilación de información se ha realizado consultando diferentes documentos y mediante herramientas elaboradas al efecto. Las fuentes de información empleada han sido:

- Acuerdo marco
- Convenio colectivo del personal laboral[2]
- 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.
- Relación de Puestos de Trabajo, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de 12 de abril de 2023.
- Normativa de referencia expuesta en el apartado “introducción”.
- Datos aportados por el área de personal del Ayuntamiento.
- Selección: solicitudes de ingreso en el Ayuntamiento, procesos selectivos, ofertas de empleo público y demás documentación oportuna.
- Política salarial: datos salariales aportados por el departamento de personal del Ayuntamiento.
- Información recogida de la web municipal
- Cuestionarios de opinión cumplimentados voluntariamente por la plantilla

Periodo de referencia:

- El período empleado para los datos retributivos ha sido el correspondiente a 2023. (de enero a diciembre del año 2023)
- Las características de la plantilla son las referidas a 15 de julio de 2023.
- El cuestionario a la plantilla se ha realizado durante el mes febrero de 2024.
- El diagnóstico se ha realizado entre los meses de octubre de 2023 y enero de 2024.
- Para la negociación del plan se ha constituido una comisión negociadora el día 12 de febrero de 2024.

En la elaboración del plan de igualdad, ha participado como entidad externa Formación Integral y Servicios Empresariales, S.L. empresa con amplia experiencia en la elaboración de planes de igualdad a empresas y administraciones.
La elaboración del Plan de Igualdad se ha financiado por el Instituto de la Mujer de Castilla – La Mancha al amparo de la Resolución de 17 de abril de 2023, del Instituto

[2] *Actualmente se está trabajando en la redacción de un nuevo documento que aglutine lo recogido en el acuerdo marco y convenio colectivo y actualizado contenidos.*

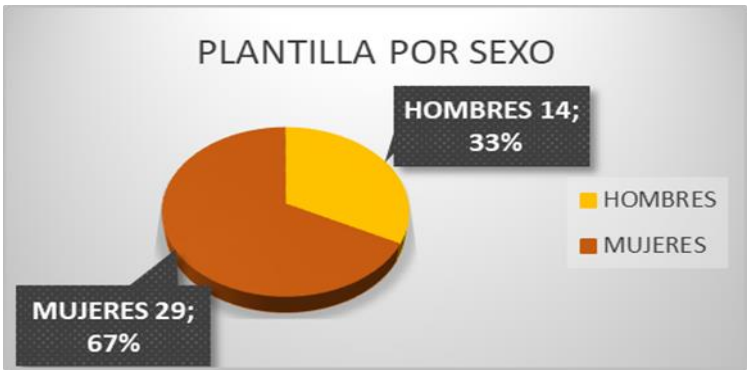
de la Mujer de Castilla La-Mancha, por la que se convocan ayudas para planes de igualdad para el año 2023, de acuerdo a sus bases reguladoras aprobadas por Orden 40/2023, de 23 de febrero, de la Consejería de Igualdad y Portavoz y la Resolución de 09/08/2023, del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, por la que se conceden ayudas para planes de igualdad en 2023.

NOTA METODOLÓGICA
En la fecha tomada como referencia para la realización del Plan, 15 de julio de 2023, la plantilla del Ayuntamiento asciende a 43 personas puesto que se ha realizado una contratación de planes de empleo. Tal y como establece la normativa, el diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, (Artículo 7. Diagnóstico de situación del Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad).

No obstante, y para conocer una imagen más fiel y próxima a la realidad laboral del Ayuntamiento, se aplican también indicadores referidos a la plantilla estructural del Ayuntamiento.

4. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Según los datos aportados por el Ayuntamiento, a 15 de julio de 2023, la plantilla del Ayuntamiento de La Gineta está formada por **43 personas, de las cuales 14 son hombres y 29 son mujeres.**



La plantilla, por tanto, está ligeramente feminizada, con un 67% de mujeres.

Atendiendo al personal estructural del Ayuntamiento, el porcentaje entre mujeres y hombres está más equilibrado, representando las mujeres el 53% de la plantilla.

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

Según la **situación contractual**, el 70% de la plantilla es laboral. El funcionariado representa el 16% de la plantilla y el personal político, el 14%.

SITUACIÓN CONTRACTUAL Y SEXO						
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% representación	Índice concentración mujeres	Índice concentración hombres
FUNCIONARIADO	3	4	7	16%	13,8%	21,4%
LABORAL	8	22	30	70%	75,9%	57,2%
PERSONAL POLÍTICO	3	3	6	14%	10,3%	21,4%
TOTAL	14	29	43	100%	100%	100%

Del total de hombres de la plantilla, el 21.4% son funcionarios. En el caso de las mujeres, este porcentaje baja ligeramente, representando el 13.8%. En el caso del personal laboral, el 75.9% de las mujeres están en esta situación frente al 57.2% de los hombres.
El 60% de la plantilla es temporal, afectando la **temporalidad** algo más a las mujeres: el 69% de las mujeres de la plantilla son temporales, frente al 43% de los hombres.

TEMPORALIDAD						
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% representación	Índice concentración mujeres	Índice concentración hombres
TEMPORAL	6	20	26	60%	69%	43%
FIJO	7	8	15	35%	28%	50%
INTERINIDAD	1	1	2	5%	3%	7%
TOTAL	14	29	43	100%	100%	100%

A este respecto es importante especificar que un 77% de los contratos temporales pertenecen a planes de empleo, esto se corresponde con 20 personas contratadas, de las cuales 17 son mujeres. Se trata de un dato positivo ya que la contratación del Ayuntamiento contribuye a la disminución del desempleo femenino que, en determinados meses, llega a suponer el 77% del total de personas en desempleo.
Excluyendo al personal político y de planes de empleo, el resto es personal fijo (el 35% de la plantilla) o interino (5% de la plantilla) con presencia equilibrada de mujeres y hombres.

PLANTILLA ESTRUCTURAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
FUNCIONARIADO	3	4	7
LABORAL	5	5	10
TOTAL	8	9	

En promedio, la plantilla total tiene una **antigüedad** de 6,6 años con apenas diferencias entre mujeres y hombres.

ANTIGÜEDAD DE LA PLANTILLA EN PROMEDIO		
TOTAL	MUJERES	HOMBRES
6,6 años	6,5 años	6,4 años

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

Excluyendo del cálculo a las personas del plan de empleo y el personal político, **la plantilla estructural tiene, en promedio, una antigüedad de 15 años.** En este caso, las diferencias son significativas ya que la media de antigüedad entre las mujeres es de 21 años, frente a los 9 años de los hombres.

ANTIGÜEDAD DE LA PLANTILLA ESTRUCTURAL EN PROMEDIO		
TOTAL	MUJERES	HOMBRES
15 años	21 años	9 años

Los datos de antigüedad en la plantilla estructural reflejan la importante presencia de mujeres en la plantilla, con una alta estabilidad y experiencia.
Según el grupo de cotización a la Seguridad Social, la mayor parte de la plantilla se encuentra en el grupo 10, correspondiente a la categoría profesional “peones”, grupo en el que las mujeres suponen el 71%. Las mujeres superan a los hombres en los grupos 04 (Ayudantes no Titulados/as), 05 (Oficiales Administrativos/as).

	G01	G02	G04	G05	G06	G07	G10
MUJERES	1	1	3	3	0	1	17
HOMBRES	1	1	0	1	1	0	7

La plantilla del Ayuntamiento de La Gineta está feminizada. Este hecho está motivado, principalmente, por el alto porcentaje de contratación de mujeres en planes de empleo, ya que, en la estructura estable de la plantilla, la presencia de mujeres y hombres está equilibrada y ellas cuentan con una antigüedad considerablemente mayor.

5. **ANÁLISIS DE LA IGUALDAD POR MATERIAS**

5.1 PROCESO DE SELECCIÓN

Según el convenio del Ayuntamiento, *el ingreso se realizará de acuerdo con los procedimientos establecidos en la normativa vigente de aplicación. La convocatoria de cualquier procedimiento se basará en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Tendrá su base en la Oferta de Empleo Público (OEP) aprobada anualmente por el Ayuntamiento (art.11 Convenio*). *Como trámite previo a la elaboración de la OPE la Corporación ofertará las plazas vacantes existentes en su plantilla laboral y dotadas presupuestariamente, al personal laboral que, encontrándose en situación administrativa diferente al servicio activo, reúna las condiciones legalmente necesarias para solicitar su reincorporación y no la haya solicitado anteriormente.*
Turno libre. El Ayuntamiento de La Gineta no podrá realizar convocatorias públicas de ingreso en el mismo sin proceder previamente a la provisión de los puestos de trabajo vacantes mediante los sistemas descritos en este artículo. El ingreso en la plantilla del Ayuntamiento de La Gineta se realizará mediante convocatoria pública, a través de los sistemas de concurso, concurso-oposición u oposición libre en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, respetando los recogidos en este Convenio Colectivo.

Artículo 13 del Acuerdo Marco regula la Provisión de vacantes y movilidad del Personal, estableciendo una serie de procedimientos a seguir, según el siguiente orden:

1. *Reingreso de excedentes*
2. *Traslado de puesto de trabajo por enfermedad*
3. *Trasado de centros o servicios (redistribución de servicios)*
4. *Trabajo en puesto o categoría distinta*
5. *Promoción interna definitiva*
6. *Turno libre*
7. *Ingreso de trabajadores/as de otras Administraciones*

El Ayuntamiento de La Gineta no podrá realizar convocatorias públicas de ingreso, sin proceder previamente a la provisión de puestos de trabajo vacantes mediante los procedimientos expuestos.
El ingreso en el Ayuntamiento se realizará mediante convocatoria pública a través de cualquiera de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y se reservará como mínimo un 6% de las vacantes convocadas, en turno reservado, para personas discapacitadas, correspondiendo del citado porcentaje un 50% para discapacitados físicos y el restante 50% para discapacitados psíquicos.
El funcionamiento de las bolsas de trabajo creadas por el Ayuntamiento para la contratación de personal temporal o eventual se hará de conformidad con los criterios fijados en los acuerdos Ayuntamiento-Sindicatos, aprobados por el Pleno de la Corporación en cada momento.
Las bolsas de trabajo están reguladas en el artículo 20 del Convenio Colectivo:

- ✓ Concluidas las pruebas de acceso de personal con carácter indefinido en el plazo máximo de treinta días a partir de que la Comisión de Selección eleve a definitiva la propuesta de contratación de los aprobados en el nuevo ingreso, se confeccionarán bolsa o bolsas de

trabajo por cada una de las categorías y en su caso especialidades profesionales para la cobertura con carácter temporal de los puestos de trabajo vacantes.

- ✓ Formarán parte de la misma los/las aspirantes que, no habiendo superado las pruebas selectivas, hubieran superado, al menos una de las pruebas de aptitud; no será exigible este último requisito para las categorías del grupo E.
- ✓ En ningún caso tendrán duración superior a 3 años.
- ✓ Para la gestión y control de las bolsas de trabajo se formará una Comisión de Control y Seguimiento formada por dos miembros, uno en representación del Ayuntamiento y otro de los sindicatos.

En el Ayuntamiento se emplean los distintos sistemas de acceso. **De los procesos convocados en 2022 y 2023 se han empleado los siguientes sistemas**

AÑO 2022		
	SISTEMA	PROCEDIMIENTO
Auxiliar Administrativo de Consultorio Médico	Acceso libre	Concurso de méritos Estabilización
Auxiliar/Apoyo Guardería	Acceso libre	Concurso de méritos Estabilización
AÑO 2023		
Director/a de la Escuela Municipal de La Gineta	Bolsa de trabajo	Concurso de méritos
Educador/a Infantil de la Escuela Municipal de La Gineta	Bolsa de trabajo	Concurso de méritos
Peón/a servicios	Acceso libre	Concurso de méritos Estabilización
Auxiliar administrativo/a (interinidad)		Oposición

Como puede apreciarse, **la mayoría de los procesos emplean el sistema de concurso**, si bien es necesario destacar que la mayoría de ellos están sujetos al **proceso de estabilización de empleo temporal**, cumpliendo con las previsiones de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

El proceso de estabilización, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de 30 de mayo de 2022, afecta a 4 plazas vacantes de personal laboral (2 plazas de peón/a 1 Auxiliar Administrativo de Consultorio Médico y 1 Auxiliar/Apoyo Guardería).

De los procesos analizados, el único que emplea el sistema de oposición (auxiliar administrativo), incluye un **tema relativo a igualdad**: La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

En los procesos selectivos por sistema de concurso, se barema la **formación en materia de igualdad** como materia transversal en 2 de 6 procedimientos: *se valoran los cursos de formación y perfeccionamiento sobre materias relacionadas con las funciones propias del puesto de trabajo solicitado (incluyendo materias transversales como prevención de riesgos laborales, nuevas tecnologías, idiomas, igualdad de género y Administración Pública en general). Esto se indica en las plazas de Auxiliar Administrativo de Consultorio Médico y de Auxiliar/Apoyo Guardería.*

En el Plan de Empleo del primer semestre de 2023, el 85% de las personas

contratadas han sido mujeres.

Órganos de selección

Respecto a la composición de los órganos de selección, según la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha (Artículo 49), *los órganos de selección deben estar constituidos por un número impar de miembros, titulares y suplentes, no inferior a cinco, todos ellos personal funcionario de carrera o personal laboral fijo de cualquier Administración pública y con un nivel de titulación académica igual o superior al exigido para el ingreso, procurándose su especialización en función del contenido de los correspondientes programas.*

3. La composición de los órganos de selección debe ajustarse a los principios de imparcialidad, especialización y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El acuerdo Marco, establece la creación de una comisión paritaria de selección que *velará por el respeto de la Constitución y legislación que resulte de aplicación en los procesos de selección y contratación del personal.*

El acuerdo marco regula la presencia de los/as representantes sindicales en los órganos de selección, determinando que dichos representantes negociarán las bases de la convocatoria y que, en los órganos de selección, al menos uno/a de sus miembros será designado/a por representantes del funcionariado.

En referencia a la paridad, no siempre es posible atender a este criterio, teniendo en cuenta la obligatoriedad de cumplir el resto de requisitos de las personas que integran los órganos de selección.

Por último, en la encuesta realizada a la plantilla, no se detectan barreras de acceso al empleo ya que el 90% de las personas encuestadas consideran que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en los procesos de selección de personal.

¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?

	Hombre	Mujer
Si	8	10
No	0	0
No lo se	2	0

Canales de información y/o comunicación utilizados

La oferta de empleo público se puede consultar en la web y en la sede electrónica del Ayuntamiento de La Gineta, en la sección de “anuncios”

También se pueden consultar en los boletines oficiales.

En los procesos de selección, se emplea el sistema de concurso de forma generalizada.

El 85% de las personas contratadas en el plan de empleo han sido mujeres.

Respecto a la baremación de formación en igualdad, se incluye como materia transversal en un tercio de los procedimientos analizados. Sin embargo, no se incluye expresamente en las plazas de director/a y educador/a infantiles, cuando son puestos de trabajo en los que se trata con población infantil y sería muy beneficioso que el personal tuviera ciertas nociones de coeducación.

Los canales de comunicación empleados son accesibles, aunque se recomienda una mejora en la web que podría consistir en un apartado específico de empleo público.

5.2. CLASIFICACION PROFESIONAL

La clasificación profesional viene dada por el Estatuto Básico del Empleado Público que establece los siguientes grupos, en función de la titulación exigida para el acceso a los mismos:

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2

Grupo C: Subgrupo C1.
Grupo C: Subgrupo C2.
Grupo E: Agrupaciones Profesionales
Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo A se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.
La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.
Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.
C1: Título de Bachiller o Técnico.
C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.
En la siguiente tabla se reflejan los puestos de trabajo pertenecientes a cada grupo (según RPT publicada el 12 de abril de 2023 en el Boletín Oficial de la Provincia de Albacete nº 42 y la información facilitada por el Ayuntamiento), y el número de mujeres y hombres de cada grupo.

GRUPO	PUESTOS DE TRABAJO	MUJER	HOMBRE	% mujeres
A1	TÉCNICA JURÍDICA	1	1	50%
	SECRETARIO INTERVENTOR			
A2	ARQUITECTA TÉCNICA	1	1	50%
	BIBLIOTECARIO			
C1	ADMINISTRATIVAS ADMON GENERAL	5	1	83%
	EDUCADORA INFANTIL			
	DIRECTORA ESCUELA INFANTIL			
	OFICIAL JEFE POLICÍA LOCAL			
C2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	2	50%
	OFICIAL SERVICIOS MULTIPLES			
	APOYO GUARDERÍA LUDOTECA			
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO CENTRO SALUD			
OAP	PEON/A	17	6	74%
	PEÓN/A SERVICIOS MULTIPLES			
POLÍTICOS/AS		3	3	50%
TOTAL		**29**	**14**	

Como puede apreciarse, el porcentaje de mujeres es del 50% o más en todos los grupos. Por lo tanto, no existe subrepresentación femenina.
Por otra parte, la RPT define claramente todos los puestos de trabajo y realiza su valoración. La clasificación que realiza concuerda con los datos expuestos.

5.3. *FORMACIÓN*

El Convenio Colectivo reconoce a los trabajadores *el derecho a la formación en materia preventiva, como parte del derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud (Art.52).*
En el Acuerdo Marco art. 33.6 se establece:

- ✓ *En cumplimiento del deber de protección, el Ayuntamiento garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.*

- ✓ *La formación deberá impartirse, siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.*

Según los datos aportados por el departamento de personal, no existe un registro de la formación realizada por el personal del Ayuntamiento, si bien se conoce que la mayoría de la plantilla realiza cursos de la FEMP (Federación de Municipios y Provincias), del INAP (Instituto Nacional de Administración Pública) y de la Diputación de Albacete.
Ante la falta de registro, se exponen las respuestas aportadas por las personas que han participado en la encuesta realizada.
El 60% de personas encuestas no ha realizado ningún curso organizado por el Ayuntamiento o a través de la FEMP u otro organismo público en los últimos 2 años, indicando que no se ha ofertado formación que les resultara interesante y útil.
Sí han realizado formación, el 60% de las mujeres respecto al 20% de los hombres. El principal motivo indicado ha sido por considerarlo positivo para su carrera profesional.
La formación se ha realizado principalmente fuera de la jornada laboral (62,5%).

¿Cuál ha sido el motivo por el que no ha realizado formación?

	Hombre	Mujer
No necesito más formación	0	0
No ha sido compatible con el trabajo	0	0
No ha sido compatible con mi vida personal y familiar	0	2
No se ha ofertado ningún curso que me resulte útil o interesante	4	1
Varias ocasiones quedé como reserva.	1	0
No se ha ofertado ningún curso relacionado con mi puesto de trabajo	0	1

De las personas encuestadas, el 75% no tiene formación o experiencia en materia de igualdad.
Según la misma encuesta, no se detectan barreras que impidan el acceso a la formación, puesto que el 80% considera que acceden a la formación por igual mujeres y hombres.

¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación?

	Hombre	Mujer
Si	6	8
No	0	0
No lo se	4	2

El 30% de las personas encuestadas nombran la formación o sensibilización en igualdad de género entre las medidas que le parecen más necesarias a incorporar en el Plan de Igualdad.
Dentro de las propuestas que se recogen en la encuesta, se indica que es necesario *visualizar los beneficios de las políticas de igualdad al personal y* ***fomentar la formación****.*

La realización de cursos de formación por un grupo significativo de trabajadores/as, la motivación para hacerlos y el hecho de que los realizaran incluso fuera de su jornada laboral, muestran el interés existente por la formación y la necesidad de plantearla.
Por otra parte, debería ofertarse en dicho plan formación en igualdad o, en su defecto, acceder a la formación en igualdad de otros organismos, así como registrar la formación realizada por las personas de la plantilla.

5.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Tanto el Convenio Colectivo (Art.11) como el Acuerdo Marco (Art.13) regulan que la provisión de puestos de trabajo se realizará con carácter general mediante concurso de méritos que anualmente y dentro del último trimestre del año celebrará la corporación.

El convenio colectivo regula en su artículo 13 el **trabajo en categoría superior**: Cuando exista vacante en la relación de puestos de trabajo que no deba ser cubierta por el sistema de libre designación en este Ayuntamiento y no sea posible por razones de urgencia e inaplazable necesidad, convocar para su provisión un concurso general el Alcalde/alcaldesa mediante decreto, procederá a la provisión de este puesto de trabajo, con trabajadores/as que voluntariamente acepten y reúnan las características necesarias para el desempeño de dicho puesto de trabajo, atendiendo al siguiente orden:

A) La designación del trabajo en categoría superior recaerá forzosamente en el/la empleado/a de la misma categoría profesional que entre los/as solicitantes tenga más antigüedad reconocida en la Corporación y en caso de empate en quien tuviese más antigüedad reconocida al servicio de la Administración Pública.

B) Cualquier traslado, comisión de servicio o asimilable forzoso, serán pactados con la representación sindical. Las retribuciones del personal que se encuentre desempeñando funciones de trabajo en categoría superior serán las de esta categoría.

Por otro lado, con motivo de la Oferta Pública de empleo, se efectuará ordinariamente un proceso de selección por concurso o concurso-oposición, en el que al menos se reservará el 25 % de las plazas vacantes para **promoción interna**, en caso de no cubrirse, se incrementará al turno libre. Los baremos para la adjudicación de la plaza serán fijados en las respectivas convocatorias, pudiéndose tener en consideración méritos profesionales, académicos y antigüedad (Acuerdo Marco Art.13.5 Promoción Interna definitiva).

El convenio también refleja la opción de realizar una **promoción profesional de carácter provisional.**

Trabajo en puesto o categoría distinta. Cuando exista vacante en la plantilla de personal funcionarial que no pueda ser cubierta por el sistema de concurso de traslado, por razones de urgencia, y hasta que sea convocado y cubierto el puesto mediante el correspondiente sistema de ingreso, el Ayuntamiento procederá a su provisión siguiendo únicamente el siguiente mecanismo:

La selección del personal para desempeñar un puesto de trabajo en categoría distinta se efectuará entre el personal al servicio del Ayuntamiento que reúna las características y condiciones necesarias para el desempeño del mismo, y atendiendo al siguiente orden:

1º Promoción vertical provisional. Obtendrá el puesto el/la funcionario/a de la categoría profesional inmediatamente inferior entre los/as solicitantes que consiga mayor puntuación en el proceso de selección. En caso de empate, recaerá en quien hubiese obtenido mejor puesto en el procedimiento de selección para su ingreso en el Ayuntamiento, y de no ser aplicable en quien que tuviese más edad.

2º Promoción horizontal provisional. Si continúa vacante el puesto de trabajo mediante el sistema anterior, se dará opción a los/as funcionarios/as de distinta categoría profesional del puesto vacante que pertenezcan al mismo nivel profesional o grupo retributivo y opten voluntariamente. La designación será mediante los mismos criterios del apartado anterior. Durante el tiempo que duren los desempeños provisionales de los/as funcionarios/as que ocupen los puestos de distinta categoría, tendrán derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realicen, y reserva del puesto de trabajo que ocupaban con anterioridad. Los desempeños provisionales descritos en este punto, tendrán una duración máxima de doce meses, pudiendo prorrogarse por otros doce, debiendo incluirse los puestos en el siguiente concurso de traslados que realice el Ayuntamiento, cubriéndose, así, definitivamente, conforme al procedimiento establecido a tal fin. Cualquier traslado o cambio de puesto de trabajo forzoso será negociado con la representación sindical.

En los últimos años, se han producido dos procesos de promoción interna:

- Oficial de Policía del Cuerpo de la Policía Local en 2022

El sistema empleado fue concurso-oposición.

Temario La igualdad efectiva entre mujeres y hombres

No se valoran los cursos en igualdad, solo los directamente relacionados con el puesto.

- Auxiliar Administrativo General en 2022

El sistema empleado fue concurso-oposición.

No se valoran los cursos en igualdad, solo los directamente relacionados

En el temario se incluye un tema relativo a la Ley Orgánica de Igualdad

No obstante, según la opinión mayoritaria de la plantilla, no existen barreras en los procesos de promoción, pues el 70% de las personas encuestadas opinan que promocionan en igualdad trabajadoras y trabajadores.

Este porcentaje se reduce significativamente a la hora de plantearse un ascenso promocional al 44,4 % de los/as encuestados/as, siendo los hombres quienes optan en un 62,5 % frente a un 30 de las mujeres.

Siendo cierto también que, al tratarse de una Administración pequeña, las opciones de promoción se diluyen bastante porque los puestos están muy limitados y en el Ayuntamiento de la Gineta, a fecha de la encuesta, los puestos de mayor responsabilidad en el funcionariado lo ocupan mujeres, así como en el área de Servicios, en la Escuela Infantil.

¿Se ha planteado alguna vez acceder a un puesto de mayor responsabilidad (Con equipos a cargo)?		
	Hombre	Mujer
No, nunca	1	5
Sí, pero mis responsabilidades familiares me lo han impedido	1	1
Sí, pero rechacé la idea por la responsabilidad asociada	0	0
Si, lo he intentado, pero no he sido seleccionada/o	1	0
Si, y he accedido a puestos de responsabilidad	5	3
Sí, pero no cumplo los requisitos solicitados	0	1

5.5. CONDICIONES DE TRABAJO

Tanto el Convenio Colectivo como el Acuerdo Marco dedican un capítulo a la organización del trabajo. La organización práctica del trabajo corresponde a la Corporación, haciendo referencia a la presencia de la representación sindical en dicha organización. Dicha organización tenderá a la racionalización del trabajo, su simplificación y la mejora de los métodos y procesos, la correcta valoración de puestos y, en general, la mejora de las condiciones de trabajo, tanto del entorno físico, como en aspectos de modernización, formación, perfeccionamiento y mejora de los servicios.

- Personal laboral: la jornada ordinaria de trabajo efectivo para el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de La Gineta será de 35 horas, en jornada semanal, con un total de 1.554 horas de jornada máxima anual (Art.23.1 Convenio colectivo).

- Personal funcionario: La jornada laboral semanal de los funcionarios del Ayuntamiento de La Gineta será la legalmente establecida para los empleados públicos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. (Art.15 A. Marco), concretamente 35 horas semanales a partir del 1 de enero de 2019.

- Todos los trabajadores de Ayuntamiento realizarán el mismo número de horas anuales. Con carácter general, se distribuirá este horario con referencia al horario flexible, salvo en los casos en que el trabajo se realice por turnos. A tal efecto se determinará como horario de presencia obligada desde las 8:30 horas hasta las 14:30 horas y los martes de 17:30 a 19:30. Del 15 de junio al 15 de septiembre el horario será de 8:00 a 15:00. (Art. 15 AM)

- Se concederá reducción de jornada entre 1/7 y 1/2 de la misma con la correspondiente reducción proporcional del salario, por tener hijos/as en edades comprendidas hasta los 10 años, o quien tenga a su cargo el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, que padezcan deficiencias físicas, psíquicas, sensoriales o que precisen atención especial por razones de edad, accidente o enfermedad y no pueda valerse por sí mismo. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada diaria (Artículo 25 Convenio Colectivo)

  El alcalde/alcaldesa podrá conceder también reducción de jornada a petición de las personas interesadas y oída la Representación Sindical de acuerdo con la normativa vigente.

Tanto el Convenio Colectivo (Art.24) como el Acuerdo Marco (Art.15) establecen respecto a las horas extraordinarias:

- Queda prohibida la realización de horas extraordinarias, de tener que realizarse se considerarán aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada habitual, siempre tendrán que ser voluntarias, no pudiéndose superar más de 80 horas al año, o parte proporcional en el personal contratado

- El trabajador/a podrá optar libremente por la compensación económica de las horas o el disfrute en tiempo libre, que podrá ser acumulable a períodos vacacionales. El valor de la hora extraordinaria a efectos de compensación económica o de descanso será de dos horas por cada hora extra realizada sea ordinaria, festiva o nocturna.

VACACIONES

Las vacaciones quedan reguladas en el art.26 del Convenio Colectivo y art. 17 del Acuerdo Marco.

El período de vacaciones anuales será de 1 mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Las razones del Servicio no impedirán en ningún caso que el disfrute de quince días naturales sea en periodo de verano (entre el 15 de junio y el 30 de septiembre), siempre que así lo solicite el/la trabajador/a.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a la compensación de días de vacaciones por años de antigüedad, disponiendo de un día más de vacaciones por cada 8 años trabajados.

FESTIVOS

El Convenio Colectivo (Art.27) y el acuerdo marco en su art.17 establecen:

- El día 22 de mayo, festividad de Santa Rita, patrón del personal funcionario público, o en su caso el día 2 de octubre, festividad de los Ángeles Custodios, patrón de la Policía Local, tendrán la consideración de festivo para éstos.

- Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de días festivos a efectos económicos, y se compensarán con un día de descanso a los/las funcionarios/as que presten servicios en dichos días.

5.6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Las licencias y permisos, quedan reguladas en el Acuerdo Marco y en el Convenio y reflejados en las siguientes tablas, si bien es importante destacar que, por una parte, dada la antigüedad de ambos documentos, muchas de las licencias y permisos han sido mejorados por la legislación posterior y que actualmente, el Ayuntamiento está elaborando un documento actualizado aunando convenio colectivo y acuerdo marco. Igualmente se especifican otras medidas reguladas por la legislación general.

LICENCIAS / PERMISOS RETRIBUIDOS		
	CONVENIO	**ACUERDO MARCO**
Por accidente o enfermedad grave u hospitalización de familiar de primer grado	5 días efectivos de trabajo	5 días laborables ampliables 2 más en caso de desplazamiento
Si es de segundo grado	2 días efectivos de trabajo	2 días laborables

	4 días si es fuera de provincia	2 más en caso de desplazamiento
Por fallecimiento de familiares hasta primer grado consanguinidad o afinidad Por fallecimiento de familiares hasta segundo grado consanguinidad o afinidad	3 días efectivos/5 fuera de provincia 2 días efectivos/4 fuera de provincia	5 días laborables 2 días laborables
Matrimonio civil, canónigo o inscripción en el registro de parejas de hecho	15 días naturales	15 días naturales. Pueden ser con anterioridad o hasta 2 meses después del matrimonio o unión
Nacimiento o adopción de hijos/as	10 días efectivos de trabajo*	4 días laborables*
Por matrimonio de hijos/as Por matrimonio de padres Por matrimonio de hermanos/as Por matrimonio de nietos/as	2 días de trabajo efectivo 2 días de trabajo efectivo El día del evento	2 días laborables 1 día laborable 1 día laborable 1 día laborable
Por estudio o exámenes en centros oficiales	7 días antes del examen más tiempo que duren. No más de 15 días al año	
Asistencia a Cursos, Jornadas, Congresos y Seminarios de perfeccionamiento profesional		7 días laborables al año
Realización de exámenes liberatorios u oposiciones		El día de realización
Preparación de exámenes liberatorios Preparación de exámenes de oposición de oferta pública de empleo de Diputación		Máximo 5 días al año Máximo 5 días al año
Por traslado del domicilio habitual	3 días efectivos de trabajo	3 días laborables
Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público	El tiempo necesario para realizarlo, previa justificación del mismo	El tiempo necesario para realizarlo
Para asistencia a consulta médica Para asistencia a cursillos de preparación al parto	El tiempo necesario, siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera del horario de trabajo.	El tiempo necesario, siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera del horario de trabajo. También para consulta médica de hijos/as si ambos cónyuges trabajan
Lactancia (natural o artificial)	Pausa o reducción de jornada de 1.30 horas	Reducción de jornada de dos horas, acumulable en un período de 4 semanas
Viudedad con hijos/as	20 días naturales	30 días naturales

menores o personas con discapacidad a su cargo que no desempeñen actividad retribuida		
Asuntos propios	6 días al año, no acumulables a las vacaciones regladas.	6 días al año, no acumulables a las vacaciones regladas.
Interrupción de embarazo		Licencia de 15 días tras el alta médica 4 días para la pareja
Cuidado de familiares de primer grado por enfermedad grave		Reducción de jornada laboral hasta un 50%, por un periodo máximo de un mes, sin pérdida de retribuciones.

* Los permisos por nacimiento han sido mejorados por la legislación posterior al Convenio. En concreto, el permiso por nacimiento y cuidado de menor es de 16 semanas para ambos progenitores, regulado en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

LICENCIAS NO RETRIBUIDAS		
	CONVENIO	**ACUERDO MARCO**
Permiso no retribuido		Máximo 3 meses con reserva de puesto de trabajo
Reducción de jornada	Entre 1/7 y ½ de la jornada por hijos/as hasta 10 años o quien tenga a su cargo el cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de afinidad o consanguinidad, que padezcan deficiencias físicas, psíquicas, sensoriales o que precisen atención especial por razones de edad, accidente o enfermedad y no pueda valerse por sí mismo	Hasta ½ de la jornada por menor de 12 años a cargo o persona mayor o con discapacidad que requiera especial dedicación y no desempeñe actividad retribuida
Reducción de jornada a quienes les falte menos de 5 años para cumplir la edad de jubilación forzosa		Hasta ½ de la jornada siempre que las necesidades del servicio lo permitan
EXCEDENCIAS		
	CONVENIO	**ACUERDO MARCO**
Excedencia por interés particular	Según legislación vigente	Período mínimo de 1 año (excedencia voluntaria)
Excedencia por cuidado de hijos/as	Según legislación vigente	Máximo 3 años para atender al cuidado de hijo/a, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto

		permanente como preadoptivo. Podrá ejercitarse hasta que alcance la edad de 8 años
Excedencia por incompatibilidad	El personal laboral con contrato de trabajo de carácter indefinido que pase a desempeñar un puesto de funcionario o de laboral temporal en el Ayuntamiento de La Gineta u otro puesto en otra administración pública o empresa pública quedará en excedencia por incompatibilidad, conservando indefinidamente el derecho al reingreso.	El personal funcionario de carrera que pase a desempeñar un puesto de funcionario o de laboral en distinta categoría profesional, o, en su caso, especialidad, en el Ayuntamiento u otro puesto en otra Administración Pública o empresa pública, quedará en excedencia por incompatibilidad, conservando indefinidamente el derecho al reingreso
Excedencia forzosa	Trabajadores/as sobre los que recaiga nombramiento como personal eventual, ejercicio de cargo público por elección o designación o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, que imposibilite el normal desempeño de puestos de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección.	
Excedencia por cuidado familiar	Para atender el cuidado de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad y 1º de afinidad, que conviva con la persona interesada, y que por limitaciones físicas psíquicas o sensoriales requiera una atención continuada e intensiva: período de excedencia no superior a 3 años en cómputo global, con derecho a reserva de puesto de trabajo durante el primer año	Por cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mimo, y no desempeñen actividad retribuida. Período no superior a 3 años

	Máximo 1 hora del horario fijo para el cuidado de personas mayores, hijos/as menores de doce (12) años, o personas con discapacidad o familiares con enfermedad grave hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad
FLEXIBILIDAD HORARIA ACUERDO MARCO	Máximo de 2 horas del horario fijo con carácter personal y temporal, por motivos relacionadas con la vida personal,

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

	familiar y laboral, y en casos de familias monoparentales.
	Máximo 2 horas al día quienes tengan hijos/as con discapacidad que acuda a un centro de educación especial y por el tiempo indispensable para asistir a reuniones o para recibir apoyo adicional

.

OTRAS MEDIDAS APLICABLES SEGÚN LA LEGISLACION (RD 5/2015, ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO)

Tras la aprobación 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 (EBEP) cuyo objeto de aplicación es el personal funcionario y en lo que proceda, al personal laboral al servicio de las siguientes Administraciones Públicas, podemos indicar que:

EXCEDENCIAS

Incorpora en su art. 89 supuestos de excedencia no contemplados en el Acuerdo Marco que son: **la excedencia voluntaria por agrupación familiar**, **la excedencia por razón de violencia de género o de violencia sexual** y **la excedencia por razón de violencia terrorista.**

Art 89.3 Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario/a de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Art 89.5 Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la **situación de excedencia** sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Art 89.6 Los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un **periodo de excedencia** en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

DERECHOS INDIVIDUALES

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), en el **art. 14,** (apartado j), reconoce el derecho de los y las empleadas públicas a la adopción de medidas que favorezcan **la conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y el apartado j bis) a la **intimidad en el uso de dispositivos digitales** puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la **desconexión digital** en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Por otra parte, en el art. 48 (apartado J) indica que el personal funcionario podrá utilizar el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la **conciliación de la vida**

familiar y laboral.
Igualmente, se reconoce el derecho a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.
PERMISOS
Además, **el art. 49 regula los permisos** por motivos de **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral, por razón de **violencia de género o de violencia sexual** (las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencias sexuales, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas) y para las **víctimas de terrorismo** y sus familiares directos,
Se reconoce permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.
Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario/a tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una **reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras** con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años.
Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.
REDUCCIONES DE JORNADA
El artículo 48 establece que, por razones de guarda legal, cuando el funcionario o la funcionaria tenga el cuidado directo de algún/a menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.
Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
Según los datos aportados por el Ayuntamiento, actualmente no hay ninguna persona en situación de excedencia o reducción de jornada.
Las medidas existentes son conocidas por el 75% de la plantilla.
La medida más empleada, según las personas encuestadas, es el disfrute de días de asuntos propios, seguida de las vacaciones.
Respecto a la medida que más se adapta a las necesidades de la plantilla, el 50% de las personas encuestadas indican el horario flexible de entrada y salida. En segundo lugar, indican la posibilidad de disfrutar de días de permiso por asuntos particulares en fracciones de horas y en tercer lugar la jornada intensiva.
Por último, las medidas de conciliación son las que más interés generan: el 80% de las personas encuestadas indican las medidas de conciliación como las que les parecen más necesarias dentro del Plan de Igualdad, situándolas en primer lugar por delante de medidas prevención o actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

la formación o sensibilización en igualdad de género.

Las medidas de conciliación son las que se consideran más necesarias dentro del Plan de Igualdad según la opinión de las personas encuestadas, que muestran el conocimiento de las mismas, especialmente las recogidas en convenio.

El horario flexible de entrada y salida o la posibilidad de disfrutar de días de permiso por asuntos particulares en fracciones de horas son algunas de las medidas que se indican como las que mejor se adaptan a las necesidades de la plantilla.

Por lo tanto, las medidas de conciliación deben quedar recogidas en el plan, y será prioritario hacer una buena difusión especialmente de aquellas más recientes que recoge la legislación.

5.7. *INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA*

El 67% de las personas de la plantilla son mujeres.
Para analizar la subrepresentación femenina, se calcula el índice de concentración de mujeres[3] y hombres en diferentes parámetros y se comparan entre sí. El índice de concentración se define como el porcentaje de personas en relación a su grupo sexual, o porcentaje intra-sexo (tomando como referencia cada uno de los sexos por separado).
En relación al **tipo de relación contractual**, hay una mayor concentración de mujeres cuya relación contractual es laboral: el 75,9% de las mujeres de la plantilla son laborales.

RELACIÓN CONTRACTUAL	ÍNDICE CONCENTRACIÓN HOMBRES DE LA PLANTILLA	ÍNDICE CONCENTRACIÓN MUJERES DE LA PLANTILLA
FUNCIONARIO/A	21,4%	13,8%
LABORAL	57,2%	75,9%
PERSONAL POLÍTICO	21,4%	10,3%

La temporalidad afecta más a las mujeres, pues el 69% de ellas tienen una relación contractual temporal. Este porcentaje está directamente relacionado con la mayor contratación de mujeres en el plan de empleo.

TEMPORALIDAD	ÍNDICE CONCENTRACIÓN HOMBRES DE LA PLANTILLA	ÍNDICE CONCENTRACIÓN MUJERES DE LA PLANTILLA
TEMPORAL	43%	69%
FIJO	50%	28%
INTERINIDAD	7%	3%

GRUPO DE COTIZACIÓN	ÍNDICE CONCENTRACIÓN HOMBRES DE LA PLANTILLA	ÍNDICE CONCENTRACIÓN MUJERES DE LA PLANTILLA

[3] Número de mujeres en una categoría / total de mujeres en la plantilla

G01	9%	4%
G02	9%	4%
G04	0%	12%
G05	9%	12%
G06	9%	0%
G07	0%	4%
G10	64%	65%

Atendiendo a los grupos de cotización del Ayuntamiento, tanto mujeres como hombres se concentran en el grupo 10, pues es en el que se incluyen los contratos de planes de empleo, aunque también hay personal estable incluido en este grupo.
Excluyendo este grupo, la presencia de las mujeres en el grupo 10 desaparece, y se concentran en los grupos 04, Ayudantes no titulados y 05, Oficiales administrativos.

GRUPO DE COTIZACIÓN	ÍNDICE CONCENTRACIÓN HOMBRES DE LA PLANTILLA ESTRUCTURAL	ÍNDICE CONCENTRACIÓN MUJERES DE LA PLANTILLA ESTRUCTURAL
G01	13%	11%
G02	13%	11%
G04	0%	33%
G05	13%	33%
G06	13%	0%
G07	0%	11%
G10	50%	0%

Atendiendo a los grupos, y tal y como se puede apreciar en la tabla, la mayor parte de la plantilla se concentra en el grupo OAP (Agrupaciones profesionales) ya que en él se incluyen las personas contratadas por el plan de empleo, le siguen el grupo C2 entre los hombres y C1 entre las mujeres.

CLASIFICACIÓN	ÍNDICE CONCENTRACIÓN HOMBRES DE LA PLANTILLA	ÍNDICE CONCENTRACIÓN MUJERES DE LA PLANTILLA	ÍNDICE CONCENTRACIÓN TOTAL DE LA PLANTILLA
A1	7%	3%	5%
A2	7%	3%	5%
C1	7%	17%	14%
C2	14%	7%	9%
OAP	43%	59%	53%
POLITICOS/AS	21%	10%	14%
	100%	100%	100%

Respecto a la plantilla estructural, el 35% se concentra en el grupo C1, con diferencias: el grupo donde hay más mujeres es el C1, con el 56% de ellas, mientras que el grupo con mayor concentración de hombres es OAP con el 38% de ellos

CLASIFICACIÓN	ÍNDICE CONCENTRACIÓN HOMBRES DE LA PLANTILLA ESTRUCTURAL	ÍNDICE CONCENTRACIÓN MUJERES DE LA PLANTILLA ESTRUCTURAL	ÍNDICE CONCENTRACIÓN TOTAL DE LA PLANTILLA
A1	13%	11%	12%
A2	13%	11%	12%
C1	13%	**56%**	**35%**
C2	25%	22%	24%
OAP	**38%**	0%	18%
TOTAL	100%	100%	100%

Analizando los puestos de trabajo, se aprecia que existen puestos totalmente feminizados, relacionados con las tareas de cuidado (educadora y directora de la escuela infantil), y otros completamente masculinizados, como peón de servicios múltiples.

Existe, por tanto, segregación horizontal, con mayor presencia de las mujeres en puestos relacionados con el área social, y mayor presencia de hombres en puestos relacionados con oficios o mantenimiento. No se aprecia segregación vertical, la presencia de mujeres y hombres en los puestos de mayor titulación está equilibrada en términos absolutos.

GRUPO	PUESTOS DE TRABAJO	MUJER	HOMBRE	% mujeres
A1	TÉCNICA JURÍDICA	1	0	100%
	SECRETARIO INTERVENTOR	0	1	0%
A2	ARQUITECTA TÉCNICA	1	0	100%
	BIBLIOTECARIO	0	1	0%
C1	ADMINISTRATIVO ADMON GENERAL	2	0	100%
	EDUCADORA INFANTIL	1	0	100%
	DIRECTORA ESCUELA INFANTIL	2	0	100%
	OFICIAL JEFE POLICÍA LOCAL	0	1	0%
C2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	1	0%
	OFICIAL SERVICIOS MULTIPLES	0	1	0%
	APOYO GUARDERÍA LUDOTECA	1	0	100%
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO CENTRO SALUD	1	0	100%
OAP	PEON/A	17	3	85%
	PEÓN/A SERVICIOS MULTIPLES	0	3	0%
POLÍTICOS/AS		3	3	50%
TOTAL		**29**	**14**	

Respecto al personal político, la presencia de mujeres y hombres es equilibrada.
En la corporación, el porcentaje de mujeres es del 45%.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
PSOE	3	3	6

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

PP	2	3	5
TOTAL	5	6	11

La presencia de las mujeres en el Ayuntamiento es significativa, alcanzando el 67% de la totalidad de la plantilla y el 53% atendiendo al personal estructural del Ayuntamiento. No se aprecia segregación vertical puesto que las mujeres están presentes en los puestos que requieren mayor titulación. Si se aprecia cierta segregación horizontal con puestos masculinizados, relacionados con oficios y puestos feminizados en la escuela infantil.

5.8. RETRIBUCIONES

La estructura salarial de las retribuciones queda reflejada en la siguiente tabla:

PERSONAL LABORAL	**PERSONAL FUNCIONARIO**
• Salario base • Trienios • Complemento de destino • Complemento específico • Productividad • Dietas y gastos de viaje • Paga extra	• Salario base • Trienios • Complemento de destino • Complemento específico • Productividad • Dietas y kilometraje • Nocturnidad • Paga extra

A efectos de realización del registro retributivo, los cálculos se realizarán teniendo en cuenta la totalidad de la plantilla y posteriormente se realizará el análisis según la clasificación del Ayuntamiento.
La Comisión Europea define la brecha salarial de género como “la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto”. Para ello emplea la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{Salario promedio hombres - salario promedio mujeres}}{\text{Salario hombres}} \times 100$$

De manera que un **número positivo indica mayor salario de hombres y un número negativo indica mayor salario de mujeres.**
En primer lugar, se refleja la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por la totalidad de la plantilla en el **ejercicio 2023**, desagregado por sexos:

PROMEDIO DE RETRIBUCIONES EFECTIVAS 2023. DIFERENCIA	**21%**
PROMEDIO RETRIBUCIONES EFECTIVAS HOMBRES	14.115,56 €
PROMEDIO RETRIBUCIONES EFECTIVAS MUJERES	11.091,29 €

En el caso de las retribuciones efectivamente cobradas, existe una brecha del 21%, lo que implica una mayor retribución de los hombres en promedio.
El promedio (o media) pretende ofrecer un valor representativo de las retribuciones, pero dada su fórmula de cálculo, está afectada por la existencia de diferencias significativas entre los valores menores y mayores. El promedio es más sensible a los valores extremos. Para complementar esta medida, se calcula también la mediana. Como puede observarse en la tabla, la diferencia en este caso es del 33%, lo que indica que el valor mediano de las retribuciones de los hombres es mayor que el de las

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

mujeres.

MEDIANA DE RETRIBUCIONES EFECTIVAS 2023. DIFERENCIA	**33%**
MEDIANA DE RETRIBUCIONES EFECTIVAS HOMBRES	2948,99 €
MEDIANA DE RETRIBUCIONES EFECTIVAS MUJERES	1980,72 €

Estos cálculos se ven afectados por cuestiones como la parcialidad o el tiempo de duración de los contratos, de manera que se realiza una homogeneización para poder comparar las retribuciones de hombres y mujeres, evitando estas distorsiones. Este ajuste (normalización) calcula las retribuciones como si todas las personas de la plantilla hubieran estado 12 meses a jornada completa. Así se obtienen las **retribuciones normalizadas.** Los cálculos se han realizado a partir de los datos del registro retributivo aportado por el Ayuntamiento.
El promedio de **retribución normalizada** para hombres y mujeres se refleja en el siguiente cuadro:

PROMEDIO DE RETRIBUCIONES NORMALIZADAS 2023. DIFERENCIA	**10%**
PROMEDIO RETRIBUCIONES HOMBRES	20.845,57 €
PROMEDIO RETRIBUCIONES MUJERES	18.733,50 €

En el caso de las retribuciones normalizadas, existe una brecha del 10%, lo que implica una mayor retribución de los hombres en promedio.
Es necesario realizar una aclaración respecto de las percepciones salariales. En el año 2023 hubo dos personas que percibieron una **indemnización** pues no culminaron el proceso de estabilización. Este hecho ha influido directamente en los importes promedio efectivos y normalizados, aumentando la brecha existente.
Excluyendo esta indemnización del cálculo, las diferencias se reducen considerablemente:

PROMEDIO DE RETRIBUCIONES EFECTIVAS 2023. DIFERENCIA EXCLUYENDO LA INDEMNIZACIÓN	12%
PROMEDIO DE RETRIBUCIONES NORMALIZADAS 2023. DIFERENCIA EXCLUYENDO LA INDEMNIZACIÓN	3%

El artículo 6 b) Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres *el registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3*[4] *del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.*
Importes desglosados por conceptos salariales
Según establece el artículo 5 del Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, (normas generales sobre el registro retributivo), *el registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos*

[4] Art. 28.3 ET "Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras."

salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.
A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada ***grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable****. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.*
Las diferencias existentes según grupo de cotización en las retribuciones efectivas promedio, se reflejan en la siguiente tabla:

BRECHA SALARIAL POR GRUPO DE COTIZACIÓN PROMEDIO SALARIOS EFECTIVOS	
01-Ingenieros/as y licenciados/as	-21%
02-Ingenieros/as técnicos, peritos y ayudantes titulados	-21%
04-Ayudantes no titulados	-
05-Oficiales Administrativos	-43%
06-Subalternos	79%
07-Auxiliares Administrativos	-
08-Oficiales de 1ª y 2ª	-
10-Peones/as	51%
Sin grupo de cotización[5]	78%

En los grupos de cotización 04 y 07 solo hay mujeres y en el grupo de cotización 08 solo hay hombres. En los grupos 01, 02 y 05 la brecha es negativa, pues la remuneración de las mujeres es mayor y en los grupos 06 y 10 la brecha es positiva, siendo mayor la remuneración de los hombres. Esto sucede tanto en las retribuciones efectivamente cobradas como en las equiparadas.
La mayor brecha se da en las personas "**sin grupo de cotización**" que engloba al personal político. Esto debe a que solo el alcalde y un concejal con dedicación exclusiva cobran un sueldo, siendo el resto de remuneraciones en concepto de "presidencia concejalía".

BRECHA SALARIAL POR GRUPO DE COTIZACIÓN PROMEDIO SALARIOS NORMALIZADOS	
01-Ingenieros/as y licenciados/as	-17%
02-Ingenieros/as técnicos, peritos y ayudantes titulados	-23%
04-Ayudantes no titulados	-
05-Oficiales Administrativos	-12%
06-Subalternos	24%
07-Auxiliares Administrativos	-
08-Oficiales de 1ª y 2ª	100%
10-Peones/as	32%
Sin grupo de cotización	78%

[5] Se incluyen en este apartado el personal político.

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

Es necesario desglosar las retribuciones en todos los conceptos que las componen para determinar las causas de dichas diferencias, como establece la normativa. Dicho desglose queda reflejado en la tabla siguiente:

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

DIFERENCIA DE LAS RETRIBUCIONES MEDIAS NORMALIZADAS POR GRUPO DE COTIZACIÓN, DESGLOSADAS POR CONCEPTOS SALARIALES

GRUPO COTIZACION	SUELDO	TRIENIOS	COMPLE-MENTO DESTINO	COMPLE-MENTO PUESTO	FONDO SOCIAL	COMPLEM. ESPECIFICO	ATRASOS TRIENIO	ATRASOS SUELDO	PRESIDENCIA CONCEJALIA	SUBSIDIO ENFERME-DAD	COMP. VOLUN. DE BAJA	TOTAL SALARIALES	INDEMNIZA CION POR DESPIDO	LOCOMO-CIONES	GRATIFICA-CIONES	VACACIO-NES	TOTAL EXTRASA-LARIALES	TOTAL
00-Sin Grupo de Cotización	100%	0	0	0	0	0	0	0	-35%	0	0	78%	0	0	0	0	0	78%
01-Ingenieros y licenciados	-1%	-100%	-4%	-100%	-100%	6%	0	0	0	-100%	-100%	-17%	0	0	0	0	0	-17%
02-Ingenieros técnicos, peritos y ayunt. titul.	-1%	25%	-44%	0	-13%	-63%	0	0	0	0	0	-23%	0	0	0	0	0	-23%
04-Ayudantes no titulados	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
05-Oficiales Administrativos	14%	-250%	-117%	-100%	-131%	-76%	0	0	0	100%	-100%	-29%	0	0	100%	0	100%	-12%
06-Subalternos	0%	100%	12%	0	100%	34%	0	0	0	0	0	23%	0	100%	0	0	100%	24%
07-Auxiliares Administrativos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
08-Oficiales de 1ª y 2ª	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10-Peones	-26%	100%	100%	0	100%	100%	100%	39%	0	0	0	23%	100%	0	0	-89%	77%	32%

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

Las diferencias existentes en cada grupo se explican a continuación:
Grupo 01: La principal diferencia está ligada al cobro de trienios de las mujeres del grupo, así como al cobro del fondo social que está ligado al cumplimiento de criterios objetivos.
Grupo 02: Las diferencias vienen dadas principalmente por el complemento de destino y específico del puesto de trabajo. Esta diferencia de complementos está justificada en la valoración del puesto de trabajo realizada en la RPT.
Grupo 04: El 100% de las personas de este grupo son mujeres.
Grupo 05: en este grupo conviven puestos de trabajo encuadrados en diferentes grupos, en concreto C1 (oficial jefe policía local y administrativo administración general) y C2 (apoyo guardería/ludoteca y auxiliar administrativo del centro de salud) lo que origina diferencias en el salario base, si bien en la remuneración total la brecha se disminuye considerablemente, debido a complementos como trienios, complemento de destino o puesto.
Grupo 06: En este grupo las diferencias vienen dadas por los trienios y el cobro del fondo social, que está ligado al cumplimiento de criterios objetivos.
Grupo 07: El 100% de las personas de este grupo son mujeres.
Grupo 08: El 100% de las personas de este grupo son hombres.
Grupo 10: conviven puestos de planes de empleo, con mayoría de mujeres, con puestos de peón/a de plantilla, con mayoría de hombres. Esto origina diferencias salariales pues los puestos de trabajo de plantilla tienen complementos como trienios, complemento de destino o complemento del puesto, que no tiene el puesto de trabajo de peón/a de plan de empleo. Igualmente, **existe una indemnización** por despido correspondiente a dos personas que no culminaron el proceso de estabilización. De no existir esa indemnización, el porcentaje de brecha en las retribuciones normalizadas del grupo se reduce 12 puntos, siendo del 20%

A pesar de que todas las diferencias están justificadas, la agrupación por grupos de cotización que genera el programa de nóminas no es la más adecuada en aras de la transparencia salarial.
Se recomienda que el registro retributivo pueda generarse también por puestos de trabajo para poder realizar más fácilmente una comparación de puestos de trabajo de igual valor y mejorar así la transparencia retributiva.
Por otra parte, la existencia de una RPT y su consiguiente valoración de puestos de trabajo es un aspecto muy positivo para facilitar la comparación de puestos de trabajo.

5.9. *PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.*

Ni el **Acuerdo Marco** del personal funcionario ni el **Convenio Colectivo** recogen ninguna referencia al acoso sexual o por razón de sexo.
En cuanto al régimen disciplinario, remiten a la legislación vigente.
El Estatuto Básico del Empleado Público establece como derecho de los empleados públicos en su art. 14-h), el respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, contempla en su artículo 12. La prevención y sensibilización en el ámbito laboral.
Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.
Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.
2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.
De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.
Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.
Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.
A este respecto, el 75% de las personas encuestadas sabrían qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo. Entre las mujeres el porcentaje es ligeramente más elevado ya que contestan que sí más del 80% de ellas, mientras que, entre los hombres, este porcentaje es del 70%
La mayoría de las personas indican que se lo comunicarían directamente a la alcaldía, y en segundo lugar a la persona responsable de personal.

El **70% de las personas encuestadas no han visto situaciones que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo. El 80% indica que nunca han sufrido estas situaciones.**

El Ayuntamiento debe garantizar un entorno en el que no se den este tipo de conductas, a través de la información, la sensibilización y la sanción ante su realización, así como facilitar los cauces de denuncia ante este tipo de casos. Por ello, es recomendable la elaboración de un protocolo de actuación contra el acoso

sexual y por razón de sexo, que sea difundido entre toda la plantilla, tanto si es estable como si es temporal, adoptando así una política preventiva.

5.10. OTRAS MATERIAS DE ANÁLISIS

LENGUAJE IGUALITARIO Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA.
El artículo 14 de la **Ley Orgánica 3/2007**, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, establece los criterios generales de actuación de los poderes públicos. Entre ellos está *la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.*
En el mismo sentido se pronuncia la **Ley 12/2010**, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha: *Artículo 10. Lenguaje no sexista e imagen pública de las mujeres.*
1. El lenguaje utilizado por la Administración será inclusivo de hombres y mujeres, haciendo uso del femenino y masculino, o en su caso neutro, eliminando cualquier sesgo sexista, incluso los indirectos. Asimismo, se fomentará el uso del lenguaje no sexista entre los particulares.
2. En la comunicación institucional, las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de sus políticas.
Tras la revisión del uso del lenguaje en la web municipal de La Gineta y en algunos documentos utilizados por esta administración podemos indicar que:
Se encuentran documentos y textos en los que se nombra a mujeres y hombres, y otros en los que se usa el masculino genérico.
Ejemplos de masculino genérico: *se comunica a todos los interesados, buzón del ciudadano, propuestas gratuitas para todos. Desde los más pequeños hasta los mayores. Los aspirantes*
Ejemplos de términos desdoblados o sustantivos genéricos: *Bolsa de Empleo para cubrir puestos temporales de Educador/ra Infantil, los/as aspirantes*
Ejemplo de uso de @: *Bienvenid@ a La Gineta.* El uso de la @ no está recomendado ya que se trata de un símbolo.
Se aprecia una intención de hacer un uso no sexista del lenguaje, tal y como establece la normativa, pero es necesario mejorar y extender este uso.

CANALES DE COMUNICACIÓN INTERNOS
El 65% de las personas encuestadas indican que existen canales de comunicación para transmitir opiniones, sugerencias… nombrando principalmente el correo electrónico y el contacto directo con la concejalía correspondiente en persona.
Sin embargo, es importante incidir en este tema ya que más de un tercio de la plantilla no sabe si existen o cree que no existen. Los canales de información son especialmente importantes para que las personas que se encuentren de baja o excedencia estén al tanto de cuestiones laborales, por ejemplo, una oferta de formación.
Dado el tamaño de la plantilla, el contacto con las personas responsables es muy directo e inmediato, lo cual es positivo. Pero este hecho no es incompatible con la existencia de algún canal de información más formal y que cuente con la posibilidad del anonimato.

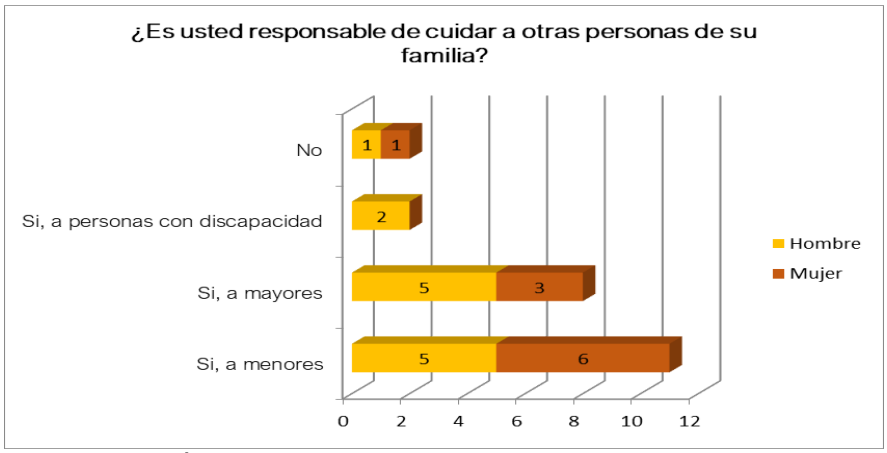
FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

5.11 RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LA PLANTILLA

En el proceso de elaboración del diagnóstico, se realizó una encuesta anónima y voluntaria a la plantilla con el fin de conocer su opinión en aspectos relativos a la igualdad, y medir si existe un ambiente propicio para la elaboración del Plan.
Han realizado el cuestionario, 20 personas: 10 hombres y 10 mujeres. En el momento de realización del cuestionario (enero de 2024), esto supone una participación del 74 % de la plantilla.

El 50% de las personas encuestadas tienen una antigüedad en el ayuntamiento de más de 3 años, tanto hombres como mujeres. Menos de un año de antigüedad tienen el 50% de los hombres encuestados y el 40% de las mujeres.
El 5% de las personas encuestadas presenta alguna discapacidad.
El 90% de las personas encuestadas son responsables de cuidado de personas de su familia: 55% a menores, 40% a mayores y un 10% a personas con discapacidad. El 10% afirman no tener la responsabilidad de cuidar a otras personas de su familia.



A lo largo del diagnóstico se han ido introduciendo las respuestas comentadas de la encuesta en los apartados correspondientes. Para una más rápida consulta, se transcriben en este apartado todos los resultados.

Como trabajador o trabajadora del Ayuntamiento, considera que...

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

	HOMBRE			MUJER		
	SI	**NO**	**NO LO SE**	**SI**	**NO**	**NO LO SE**
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	8	0	2	8	1	1
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	8	0	2	10	0	0
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?	6	0	4	8	0	2
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	5	2	3	9	0	1

FORMACION

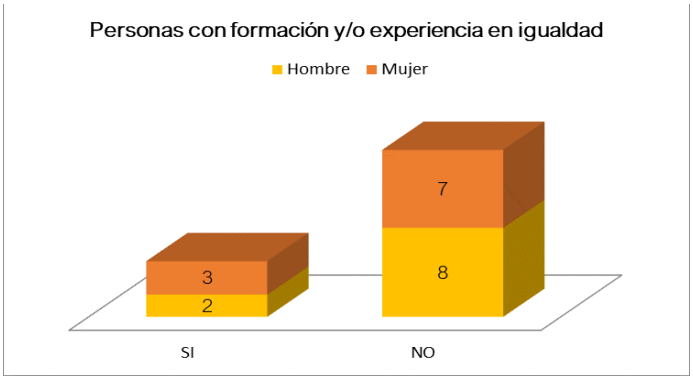
El 60% de personas encuestas no ha realizado ningún curso organizado por el Ayuntamiento o a través de la FEMP u otro organismo público en los últimos 2 años, indicando que no se ha ofertado formación que les resultara interesante y útil.

Si han realizado formación, el 60% de las mujeres respecto al 20% de los hombres. El principal motivo indicado ha sido por considerarlo positivo para su carrera profesional. La formación se ha realizado principalmente fuera de la jornada laboral (62,5%).

¿Cuál ha sido el motivo por el que no ha realizado formación?

	Hombre	Mujer
No necesito más formación	0	0
No ha sido compatible con el trabajo	0	0
No ha sido compatible con mi vida personal y familiar	0	2
No se ha ofertado ningún curso que me resulte útil o interesante	4	1
Varias ocasiones quedé como reserva.	1	0
No se ha ofertado ningún curso relacionado con mi puesto de trabajo	0	1

De las personas encuestadas, el 75% no tiene formación o experiencia en materia de igualdad.



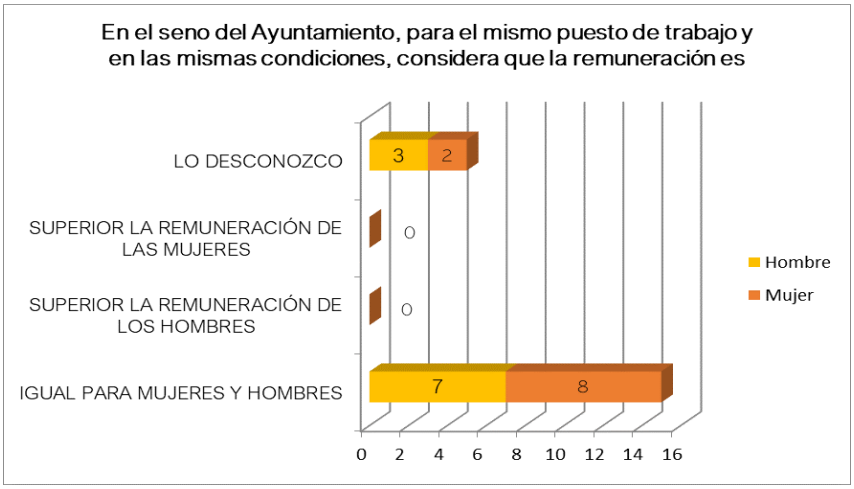
RETRIBUCIONES

El 75% de las personas encuestadas considera que la remuneración es igualdad para

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

mujeres y hombres para un mismo puesto y condiciones de trabajo.



¿Existen en el Ayuntamiento canales de comunicación para transmitir opiniones, sugerencias…?

	Hombre	Mujer		
Si	6	7	13	65,00%
No	1	0	1	5,00%
No lo se	3	3	6	30,00%

Las mujeres indican mayoritariamente el contacto personal y directo con los/as responsables políticos y también el e mail y el contacto telefónico.
Los hombres, por su parte indican la sede electrónica del ayuntamiento el contacto con las Concejalías, y el punto de atención al ciudadano.

¿Ha usado alguna vez esos canales de comunicación?

	Hombre	Mujer		
SI	4	5	9	45,00%
NO	5	5	10	50,00%

CONCILIACIÓN
¿Existen en el Ayuntamiento medidas para conciliar la vida personal, laboral y familiar?

	Hombre	Mujer		
Si	7	8	15	75,00%
No	1	1	2	10,00%
No lo se	2	1	3	15,00%

Los hombres citan las medidas recogidas en convenio, la flexibilidad horaria y los días de asuntos propios.
Las mujeres citan la flexibilidad horaria, los días de asuntos propios y la reducción de jornada.
Personalmente, ¿Qué medida de conciliación suele emplear?

	Hombres	Mujeres		

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

Asuntos propios	5	6	11	48%
Vacaciones	4	4	8	35%
Todos	2	0	2	9%
Reducción de jornada	0	1	1	4%
Flexibilidad horaria	0	1	1	4%

En el caso concreto de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar ¿Cuál de las siguientes es la que mejor se adapta a sus necesidades?

	Hombre	Mujer		
Horario flexible de entrada y salida	3	7	10	50,00%
Disfrutar de días de permiso por asuntos particulares en fracciones de horas	3	3	6	30,00%
Recurso de atención a menores en el lugar de trabajo (tipo ludoteca, guardería...)	0	1	1	5,00%
Jornada intensiva	3	1	4	20,00%
Teletrabajo	1	2	3	15,00%
Ninguna de ellas	1	0	1	5,00%
				0,00%

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

¿Ha visto algunas de estas situaciones en su entorno laboral?

	Hombre	Mujer
Abuso de poder	0	2
Desprecio hacia alguna persona*	1	3
Intentos de forzar una relación sexual	0	0
Chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual que me hayan hecho sentir incómoda/o	1	0
Miradas fijas y lascivas, muecas, movimientos corporales y gestos obscenos.	0	0
Llamadas telefónicas y cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales	0	0
Contacto físico (tocamientos, manoseos, sujetar, acorralar, …)	0	0
Presiones físicas o psíquicas para tener contactos íntimos	0	0
No, en ningún caso	8	6
Otro	0	0

***En el cuestionario se indica que son situaciones que se produjeron hace más de 10 años**

¿Ha sufrido algunas de estas situaciones en su entorno laboral?

	Hombre	Mujer
Abuso de poder	0	1
Desprecio hacia mi persona	0	2
Desprecio en público	0	1
Intentos de forzar una relación sexual	0	0
Chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual que me hayan hecho sentir incómoda/o	0	0
Miradas fijas y lascivas, muecas, movimientos corporales y gestos obscenos.	0	0

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

Llamadas telefónicas y cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales		0
Contacto físico (tocamientos, manoseos, sujetar, acorralar, …)	0	0
Presiones físicas o psíquicas para tener contactos íntimos	0	0
No, en ningún caso	10	6
Otro		

¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?

	Hombre	Mujer		
SI	7	8	15	75,00%
NO	3	2	5	25,00%

Si ha contestado SI, indique brevemente a quien se dirigiría o qué haría

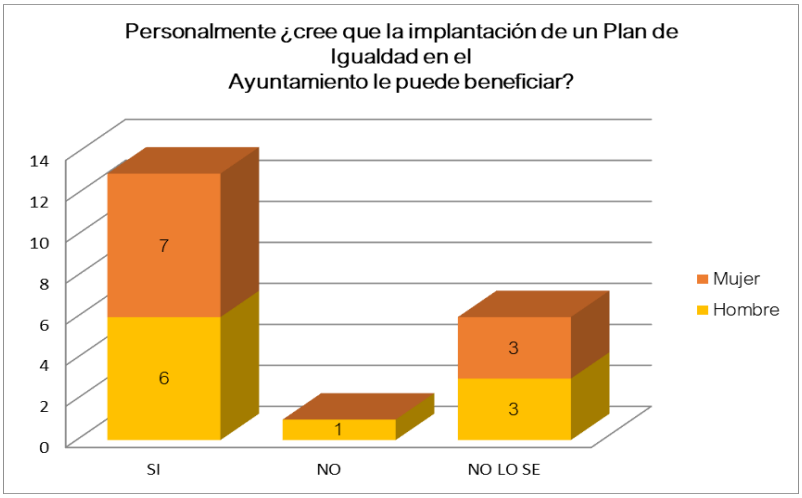
	Hombre	Mujer
Alcaldía	4	3
Responsable de personal	2	2
Superior jerárquico	2	0
Representante personal	0	1
Policía local /Guardia Civil / denuncia	0	4

OPINIÓN SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD

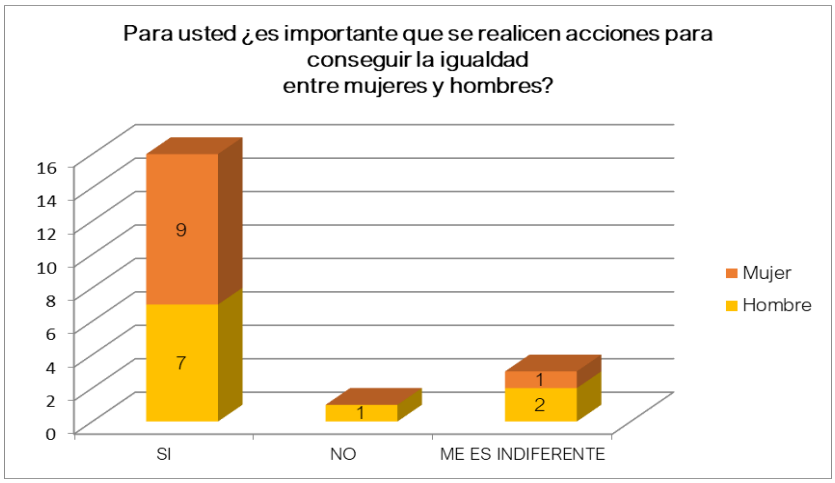
De las siguientes medidas que contendrá el Plan de Igualdad, indique la que le parezca más necesaria

	Hombre	Mujer		
Medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal	7	9	16	80,00%
Medidas para evitar la discriminación en el acceso al empleo	2	2	4	20,00%
Medidas para evitar la discriminación en la promoción profesional	3	2	5	25,00%
Medidas para asegurar la igualdad salarial entre mujeres y hombres	2	1	3	15,00%
Medidas de prevención o actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo	3	3	6	30,00%
Formación o sensibilización en igualdad de género	3	3	6	30,00%
Ninguna me parece necesaria	1	1	2	10,00%

Las medidas de conciliación son las que más interés despiertan entre la plantilla con una diferencia importante respecto a las demás. Por sexos existe una ligera diferencia ya que el 90% de las mujeres indican estas medidas frente al 70% de los hombres. El 65% de las personas encuestadas piensan que el Plan les puede beneficiar personalmente, mientras que el 30% no sabe si les puede beneficiar o no. Solo 1 persona opina que no le va a beneficiar.



El 80% de las personas encuestadas consideran importante que se realicen acciones para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres con diferencia entre mujeres y hombres: opina así el 90% de las mujeres y frente al 70% de los hombres.



Según la respuesta dada en la pregunta ¿Cree que existe algún problema a destacar que afecte a la igualdad de género entre el personal del Ayuntamiento?, se puede afirmar que no existen problemas significativos. Solo una persona ha indicado que existe *necesidad de formación en igualdad y en prevención de conductas machistas.*

Por último, se solicitaban propuestas o sugerencias en relación al Plan de Igualdad, habiendo obtenido las siguientes respuestas

- ✓ *Visualizar los beneficios de las políticas de igualdad al personal y fomentar la formación*
- ✓ *No tengo ninguna propuesta porque en esta empresa no existe la desigualdad, la mujer está muy valorada y respetada.*

En función de los resultados de la encuesta, existe un clima favorable entre la plantilla

para la implantación del Plan de Igualdad. La principal demanda son las medidas de conciliación. En segundo lugar, se sitúan las medidas de prevención o actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y la formación o sensibilización en igualdad de género.
Para una mejor comprensión e implantación del plan, se recomienda realizar una amplia difusión acompañada de medidas de sensibilización y formación.

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

5.12. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Según todos los datos y documentos estudiados y teniendo en cuenta la opinión expresada en la encuesta, pueden extraerse las siguientes conclusiones:
La plantilla del Ayuntamiento de La Gineta está feminizada con un porcentaje de mujeres que alcanza el 67%. Es necesario especificar que, al tratarse de una plantilla reducida, la entrada de trabajadores y trabajadoras provenientes de planes de empleo y programas similares, afecta en gran medida a la proporción de mujeres y hombres en la plantilla, pues, atendiendo a los puestos de trabajo estables, se trata de una plantilla equilibrada con un porcentaje de mujeres del 53%.
Existe presencia de mujeres y hombres en todos los grupos, se observa **segregación horizontal** en los puestos de trabajo estables, con mayor presencia de las mujeres en puestos relacionados con el área social, y mayor presencia de hombres en puestos relacionados con oficios. Esta segregación es reflejo de la segregación existente en el mercado de trabajo. No se aprecia segregación vertical, la presencia de mujeres y hombres en los puestos de mayor titulación está equilibrada, incluso se ha incrementado al final del año 2023 con la entrada de una mujer en el grupo A1[6].
La temporalidad afecta más a las mujeres, pues el 69% de ellas tienen una relación contractual temporal. Este porcentaje está directamente relacionado con la mayor contratación de mujeres en el plan de empleo.
En general, las personas encuestadas consideran que se tiene en cuenta la igualdad en aspectos importantes del entorno laboral, como el acceso al empleo y a la promoción profesional. Así mismo, se aprecia un ambiente favorable para la implantación de un plan de igualdad, si bien será necesaria una importante labor de difusión, sensibilización y formación.
Existen aspectos en los que sigue siendo necesario incidir, como la recopilación de datos desagregados por sexo, especialmente en lo referente a la formación cursada por la plantilla del Ayuntamiento, la mejora de la difusión de las medidas de conciliación, actualizándolas con las novedades legislativas y la programación de formación vinculada a la promoción profesional.
Respecto a la clasificación profesional, contar con una RPT y con la valoración de puestos de trabajo es un aspecto muy positivo.
Si bien no se detectan aspectos destacables respecto al acoso sexual y por razón de sexo, es conveniente la realización de un protocolo que trate tanto el ámbito preventivo como la atención a este tipo de casos si sucedieran, cumpliendo así con la normativa vigente.
Atendiendo a las demandas recogidas en la encuesta, es recomendable incidir en la mejora de la oferta formativa y en el registro de la misma, procurando, además, su realización dentro del horario laboral.
Los canales de comunicación empleados con carácter general son directos y personales, lo cual tiene sus ventajas, si bien es recomendable la existencia de algún canal de información que ofrezca la posibilidad del anonimato para garantizar la expresión de todas las opiniones.
Respecto las retribuciones, la brecha salarial existente tomando como referencia la totalidad de la plantilla es del 21% en el promedio de las retribuciones efectivas y del 10% en promedio de las retribuciones normalizadas. En ninguno de los casos dichos porcentajes superan el 25% y las diferencias existentes están justificadas. Además, estos importes están influidos por la existencia de indemnizaciones a 2 personas que no culminaron el proceso de estabilización, lo que significa que, de no haberse dado este hecho, las brechas disminuyen a un 12% y 3% respectivamente.

[6] Este dato no consta en los datos de perfil de la plantilla que son a fecha 15 de julio de 2023 y dicha incorporación se ha producido en el último trimestre del año.

La información obtenida del programa de nóminas ha permitido la realización de los cálculos necesarios para alcanzar estas cifras y presentar el registro retributivo. Sin embargo, es preciso mejorar la herramienta para una mayor agilidad y rapidez en extraer la información y que permita realizar diferentes combinaciones, ya que la agrupación por grupos de cotización no es la más adecuada en aras de la transparencia salarial.

Se recomienda que el registro retributivo se genere por puestos de trabajo para poder realizar más fácilmente una comparación de puestos de trabajo de igual valor y mejorar así la transparencia retributiva.

Será necesario asegurar que las herramientas de gestión de personal ofrecen todas las funcionalidades demandadas por la legislación.

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

6. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El plan de igualdad ha sido negociado según la normativa vigente, en el seno de la comisión negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de La Gineta, constituida en fecha 12 de febrero de 2024 e integrada por representantes del Ayuntamiento y de las personas trabajadoras.

Por el Ayuntamiento:
DON JOSÉ SÁNCHEZ PLAZA, Alcalde presidente de la Corporación.
DOÑA MARÍA MONTAÑA GARCÍA ROLÍN, Concejala de Igualdad y Educación.

En representación de trabajadores y trabajadoras
DOÑA MARÍA ISABEL MARTÍNEZ RUBIO, Delegada de Comisiones Obreras representante del personal funcionarial.
DON URBANO PARRILLA PELÁEZ, Delegado de Comisiones Obreras, representante del Personal Laboral

Actúa como Secretaria:
DOÑA MARÍA FERNANDA PARRA CAÑADAS, Secretaria Interventora del Ayuntamiento de La Gineta

7. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente plan de igualdad es aplicable a la totalidad de la plantilla del Ayuntamiento de La Gineta, tanto al personal funcionario como al laboral cualquiera que sea la modalidad de contratación, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada o contratos de puesta a disposición, en todos sus centros de trabajo presentes y futuros, en la localidad de La Gineta.

La vigencia del plan es de 4 años desde su aprobación.

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

8. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

Los objetivos cualitativos del plan están definidos en cada una de las áreas de actuación (tanto generales como específicos), y los objetivos cuantitativos están reflejados en los indicadores de cada una de las acciones. Para su mejor comprensión, se reflejan conjuntamente en el siguiente cuadro:

I. Área de actuación: Proceso de selección y contratación
OBJETIVO GENERAL Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1. Procurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo 2. Fomentar los conocimientos en igualdad y su aplicación práctica entre el personal que acceda al Ayuntamiento
OBJETIVOS CUANTITATIVOS Porcentaje de órganos de selección, contratación promoción con presencia equilibrada de hombres y mujeres sobre el total de órganos constituidos. El 100% de los procesos selectivos deben emplear lenguaje inclusivo El 60% de los procesos selectivos con el sistema de concurso o concurso oposición deben incorporar la formación en igualdad como mérito El 60% de los temarios deben incorporar contenido en materia de igualdad alcanzando el 100% a la finalización del plan El 100% de las personas que se incorpore al Ayuntamiento debe recibir información sobre el Plan de Igualdad
II. Área de actuación: Clasificación profesional y política retributiva
OBJETIVO GENERAL Velar por un sistema de clasificación profesional y retribuciones libre de discriminaciones y sesgos, basado en el principio de transparencia retributiva
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1. Fomentar el acceso igualitario de mujeres y hombres a los diferentes puestos de trabajo 2. Garantizar la aplicación del principio de igualdad retribución por trabajos de igual valor aplicando las herramientas de transparencia salarial
OBJETIVOS CUANTITATIVOS 100% de los puestos denominados en lenguaje no sexista en toda la documentación del Ayuntamiento Adaptación de puestos a la RPT Reducción de las brechas salariales
III. Área de actuación: Formación
OBJETIVO GENERAL: Promover la realización de formación entre la plantilla como medio para mejorar la situación de igualdad en el seno del Ayuntamiento
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1. Desarrollar formación específica en materia de igualdad de trato, oportunidades y diversidad. 2. Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación
OBJETIVOS CUANTITATIVOS El 80% de las acciones formativas han de desarrollarse dentro de la jornada laboral El 100% de la plantilla debe recibir información sobre la oferta formativa El 100% de las nuevas incorporaciones deben recibir una sesión de sensibilización en igualdad

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

IV. Área de actuación: Promoción profesional
OBJETIVO GENERAL: Realizar procesos de promoción que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1. Favorecer la promoción profesional en el seno del Ayuntamiento mediante procesos libres de sesgos de género
OBJETIVOS CUANTITATIVOS El 100% de la plantilla debe recibir información sobre los procesos de promoción Listas de comprobación de los criterios empleados
V. Área de actuación: Condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
OBJETIVO GENERAL: Aplicar unas condiciones de trabajo que favorezcan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y el fomento de la corresponsabilidad.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad 2. Mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral
OBJETIVOS CUANTITATIVOS El 100% de la plantilla debe recibir información sobre todas las medidas de conciliación a las que se pueden acoger
VI. Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras manifestaciones de violencia de género
OBJETIVO GENERAL: Asegurar un entorno y condiciones de trabajo libres de todo tipo de violencias
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1. Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo 2. Garantizar el ejercicio de los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia machista
OBJETIVOS CUANTITATIVOS Contar con un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo El 100% de la plantilla debe recibir información sobre el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo Incluir al menos 1 acción formativa sobre prevención de la violencia de género en la oferta formativa anual El 100% de la plantilla debe recibir información sobre las medidas establecidas por la legislación dirigidas a mujeres víctimas de violencia de género
VII. Área de actuación: Compromiso con la igualdad
OBJETIVO GENERAL: Extender y mostrar el compromiso con la igualdad del Ayuntamiento
OBJETIVO CUANTITATIVO El 100% de la plantilla debe recibir información del plan de igualdad Se debe emplear lenguaje e imágenes no sexistas en el 100% de las comunicaciones del Ayuntamiento Informar al 100% de la plantilla de la dirección de mail para plantear sugerencias y propuestas relativas al plan de igualdad. Realizar 1 informe de seguimiento anual del plan

9. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

I. Área de actuación: Proceso de selección y contratación
OBJETIVO GENERAL: Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

en los procesos de selección y contratación						
OBJETIVO ESPECÍFICO	**1**	**Procurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo**				
MEDIDAS						
Nº medida		**Área**	2024	2025	2026	2027
1. Composición de los órganos de selección, contratación y promoción procurando la paridad entre mujeres y hombres		Personal	✓	✓	✓	✓
Indicador: Porcentaje de órganos de selección, contratación promoción con presencia equilibrada de hombres y mujeres sobre el total de órganos constituidos.						
2. Uso de lenguaje inclusivo en la redacción de los procesos de selección y acceso		Personal	✓	✓	✓	✓
Indicador: Nº de procesos donde se ha empleado lenguaje inclusivo. % sobre el total. Debe alcanzar el 100% a la finalización del Plan						
OBJETIVO ESPECÍFICO	**2**	**Fomentar los conocimientos en igualdad y su aplicación práctica entre el personal que acceda al Ayuntamiento**				
3. Valoración de la formación en igualdad como un mérito puntuable dentro de la formación transversal en procesos selectivos y de promoción del personal con el sistema de concurso o concurso oposición		Personal	✓	✓	✓	✓
Indicador: Porcentaje de procesos selectivos y de promoción en los que se incorpora la formación en igualdad como mérito sobre el total de procesos. Debe alcanzar el 60% como mínimo, llegando al 100% a la finalización del Plan.						
4. Introducción de contenido relativo a igualdad entre mujeres y hombres en los temarios de oposiciones		Personal	✓	✓	✓	✓
Indicador: Porcentaje de temarios en los que se incorpora contenido en materia de igualdad sobre el total de temarios. Debe alcanzar el 60% como mínimo, llegando al 100% a la finalización del Plan.						
5. Entrega de un extracto del Plan de Igualdad a las personas que se incorporen al Ayuntamiento.		Comisión	✓	✓	✓	✓
Indicador: El extracto del Plan de Igualdad debe haberse entregado al 100% de las nuevas incorporaciones.						

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

II. Área de actuación: Clasificación profesional y política retributiva

OBJETIVO GENERAL: Velar por un sistema de clasificación profesional y retribuciones libre de discriminaciones y sesgos, basado en el principio de transparencia retributiva

OBJETIVO ESPECÍFICO 1 Fomentar el acceso igualitario de mujeres y hombres a los diferentes puestos de trabajo

MEDIDAS

Nº medida	Área	2024	2025	2026	2027
6. Denominación de todos los puestos de trabajo en lenguaje no sexista	Comisión	✓	✓	✓	✓
Indicador: 100% de los puestos denominados en lenguaje no sexista en toda la documentación de la empresa					
7. Adaptación paulatina de los puestos de trabajo a la clasificación reflejada en la RPT	Comisión	✓	✓	✓	✓
Indicador: adaptación realizada					
OBJETIVO ESPECÍFICO 2 Garantizar la aplicación del principio de igualdad retribución por trabajos de igual valor aplicando las herramientas de transparencia salarial					
8. Mejora de las herramientas de recopilación y tratamiento de datos salariales	Personal	✓	✓	✓	✓
Indicador: herramienta de valoración seleccionada que permita elaborar los informes según la normativa vigente					
9. Elaboración y revisión anual del registro retributivo según la normativa vigente para adoptar medidas correctivas en su caso, tendiendo a la eliminación de las brechas salariales existentes	Comisión		✓	✓	✓
Indicador: Revisión realizada. Informe emitido *Adopción de medidas correctoras de las brechas salariales, tendiendo a su total eliminación*					

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

III. Área de actuación: Formación

OBJETIVO GENERAL: Promover la realización de formación entre la plantilla como medio para mejorar la situación de igualdad en el seno del Ayuntamiento

OBJETIVO ESPECÍFICO	**1**	**Desarrollar formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades**

MEDIDAS

Nº medida	**Área**	2024	2025	2026	2027
10. Impartición de formación en igualdad al personal del Ayuntamiento	Comisión /personal	✓	✓	✓	✓
Indicador: Formación impartida. Número de participantes					
11. Fomento de la asistencia de personal del Ayuntamiento a formación especializada en materia de igualdad de género, especialmente mandos intermedios y puestos de dirección.	Personal Jefaturas	✓	✓	✓	✓
Indicador: Número de personas asistentes a formación especializada en materia de igualdad de género, y departamentos a los que pertenecen (procurar que pertenezcan a diferentes departamentos). Al menos debe alcanzarse el 75% de departamentos al finalizar el plan. *Porcentaje sobre el total de personas formadas.*					
12. Realización de una sesión de sensibilización en igualdad al personal de planes de empleo y/o programas similares	Personal	✓	✓	✓	✓
Indicador: Sesiones impartidas. Debe alcanzar al 100% de las incorporaciones					
OBJETIVO ESPECÍFICO **2** **Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación**					
13. Realización de la formación dentro de la jornada laboral, tanto si se organiza directamente como la realizada por otras entidades (por ejemplo, formación online)	Personal/	✓	✓	✓	✓
Indicador: Nº de acciones desarrolladas dentro de la jornada laboral. % sobre el total Debe alcanzar el 80%					
14. Mejora de los sistemas de comunicación en relación a la formación, para recoger demandas de la plantilla, registrar la formación realizada y asegurar que toda la plantilla esté informada de ella, especialmente las personas en baja o excedencia	Personal Comisión	✓	✓	✓	✓
Indicador: Medios de comunicación empleados *Alcanzar el 100% de la plantilla*					
15. Aplicación de metodologías que faciliten el acceso a la formación (por ejemplo, formación on-line).	Personal	✓	✓	✓	✓
Indicador: Nº de acciones formativas según modalidad *Nº de participantes por sexo y modalidad de formación*					

IV. Área de actuación: Promoción profesional

OBJETIVO GENERAL: Realizar procesos de promoción que garanticen la

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

igualdad efectiva entre mujeres y hombres						
OBJETIVO ESPECÍFICO	**1**	**Favorecer la promoción profesional en el seno del Ayuntamiento mediante procesos libres de sesgos de género**				
MEDIDAS						
Nº medida		**Área**	2024	2025	2026	2027
16. Consideración de la experiencia o formación en igualdad de género como un mérito valorable en los procesos de promoción.		Personal	✓	✓	✓	✓
Indicador: Nº de procedimientos de promoción en los que se ha considerado la formación o experiencia en igualdad como un mérito. % sobre el total de procedimientos						
17. A igualdad de condiciones, preferencia del sexo subrepresentado en el puesto de trabajo al que se opte en los procesos de promoción de personal		Personal	✓	✓	✓	✓
Indicador: Nº de procedimientos de promoción en los que se ha aplicado el criterio						
18. Uso de medios de comunicación que aseguren una información efectiva sobre los procesos de promoción profesional a las personas que se encuentren de baja, excedencia, permiso…		Personal	✓	✓	✓	✓
Indicador: Medios empleados *100% de la plantilla informada*						
19. Definición de criterios de promoción profesional evitando sesgos de género (uso de lenguaje no sexista en el procedimiento, descripción objetiva y neutra del puesto, con sus características esenciales…)		Personal	✓	✓	✓	✓
Indicador: Resultados de los procesos de selección: número y porcentaje de mujeres y hombres que optan al proceso *Listas de comprobación de criterios*						

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

V. Área de actuación: Condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVO GENERAL: Aplicar unas condiciones de trabajo que favorezcan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y el fomento de la corresponsabilidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO	**1**	**Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad**

MEDIDAS

Nº medida	**Área**	2024	2025	2026	2027
20. Elaboración y difusión de información entre la plantilla sobre las medidas de conciliación existentes en el convenio colectivo, acuerdo marco y en la normativa aplicable	Comisión		✓	✓	✓
Indicador: Elaboración del documento Nº acciones de difusión realizadas					
21. Definición de medidas de flexibilidad horaria que favorezcan la conciliación, apoyándose en las necesidades de la plantilla	Personal / Comisión		✓	✓	✓
Indicador: medidas adoptadas					

OBJETIVO ESPECÍFICO	**2**	**Mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral**

22. Introducción de la perspectiva de género en el plan de prevención de riesgos laborales	Comisión/ Comité de Seguridad y Salud laboral	✓	✓	✓	✓
Indicador: Recopilación de datos desagregados por sexo. Evaluación de riesgos desde la perspectiva de género					

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

VI. Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras manifestaciones de violencia de género						
OBJETIVO GENERAL: Asegurar un entorno y condiciones de trabajo libres de todo tipo de violencias						
OBJETIVO ESPECÍFICO	**1**	**Prevenir y sensibilizar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo**				
MEDIDAS						
Nº medida		**Área**	2024	2025	2026	2027
23. Elaboración de un protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo		Comisión	✓			
Indicador: Protocolo elaborado						
24. Difusión del protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo entre toda la plantilla		Comisión	✓		✓	
Indicador: Difusión realizada *Alcanzar la 100% de la plantilla*						
25. Contar con material informativo y de sensibilización contra el acoso sexual, por razón de sexo en las diferentes instalaciones del ayuntamiento. (folletos, cartelería…)		Comisión		✓		✓
Indicador: Material empleado						
26. Realización de acciones formativas y/o informativas para prevenir el acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras manifestaciones de violencia contra las mujeres		Comisión		✓		✓
Indicador: nº de acciones realizadas *Nº de participantes por sexo*						
OBJETIVO ESPECÍFICO	**2**	**Garantizar el ejercicio de los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia machista**				
27. Difusión de las medidas establecidas por la legislación dirigidas a las víctimas de violencia de género.		Personal / Comisión		✓		✓
Indicador: Difusión realizada *Debe alcanzar al 100% de la plantilla*						

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

VII. Área de actuación: Compromiso con la igualdad					
OBJETIVO GENERAL: Extender y mostrar el compromiso con la igualdad del Ayuntamiento					
MEDIDAS					
Nº medida	**Área**	2024	2025	2026	2027
28. Difusión del plan de igualdad entre toda la plantilla	Comisión	✓		✓	
Indicador: Difusión realizada *Debe alcanzar al 100% de la plantilla*					
29. Comunicación de la existencia del plan a toda la ciudadanía	Comisión	✓			
Indicador: Difusión realizada *Medios empleados*					
30. Realización de cuestionarios, encuestas… periódicos para el seguimiento del plan de igualdad	Comisión		✓		✓
Indicador: Realización del informe de seguimiento anual y la evaluación final contando con la opinión de la plantilla					
31. Creación de un medio de comunicación con la plantilla para la recepción de sugerencias o propuestas relativas al plan de igualdad	Comisión	✓			
Indicador: Medio creado y difundido entre el 100% de la plantilla					
32. Uso de lenguaje e imágenes no sexistas en todas las comunicaciones	Toda la plantilla	✓	✓	✓	✓
Indicador: 100% de las comunicaciones					

10. MEDIOS Y RECURSOS

Respecto a los recursos personales, la implementación del plan de igualdad, así como su seguimiento y evaluación correrá a cargo de la comisión de seguimiento. Su composición y funcionamiento se desarrolla en el apartado correspondiente.

Respecto a recursos técnicos, el Ayuntamiento pondrá a disposición del plan herramientas de comunicación, como correo electrónico y los recursos materiales necesarios para el desarrollo de reuniones, programa informático de nóminas, memorias de actividad…

11. CALENDARIO

Queda establecida en cada acción el año o años en que deberán realizarse dichas acciones. A lo largo del Plan y fruto de los resultados del seguimiento, el calendario podrá ser alterado, de manera que una medida solo programada para un año pueda ejecutarse durante más años si se ve necesario, o bien retrasar la implantación de una medida si fuera necesario. El calendario, en periodicidad semestral, es el reflejado a continuación:

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

CALENDARIO

Nº MEDIDA	Descripción	2024	2024	2025	2025	2026	2026	2027	2027
		1erS	2ºS	1erS	2ºS	1erS	2ºS	1erS	2ºS
1	Composición de los órganos de selección, contratación y promoción procurando la paridad entre mujeres y hombres	x	x	x	x	x	x	x	x
2	Uso de lenguaje inclusivo en la redacción de los procesos de selección y acceso	x	x	x	x	x	x	x	x
3	Valoración de la formación en igualdad como un mérito puntuable dentro de la formación transversal en procesos selectivos y de promoción del personal con el sistema de concurso o concurso oposición	x	x	x	x	x	x	x	x
4	Introducción de contenido relativo a igualdad entre mujeres y hombres en los temarios de oposiciones	x	x	x	x	x	x	x	x
5	Entrega de un extracto del Plan de Igualdad a las personas que se incorporen al Ayuntamiento.	x	x	x	x	x	x	x	x
6	Denominación de todos los puestos de trabajo en lenguaje no sexista	x	x	x	x	x	x	x	x
7	Adaptación paulatina de los puestos de trabajo a la clasificación reflejada en la RPT	x	x	x	x	x	x	x	x
8	Mejora de las herramientas de recopilación y tratamiento de datos salariales	x	x	x	x	x	x	x	x
9	Elaboración y revisión anual del registro retributivo según la normativa vigente para adoptar medidas correctivas en su caso, tendiendo a la eliminación de las brechas salariales existentes			x	x	x	x	x	x
Nº MEDIDA		2024	2024	2025	2025	2026	2026	2027	2027

	Descripción	1erS	2ºS	1erS	2ºS	1erS	2ºS	1erS	2ºS
10	Impartición de formación en igualdad al personal del Ayuntamiento			x	x	x	x	x	x
11	Fomento de la asistencia de personal del Ayuntamiento a formación especializada en materia de igualdad de género, especialmente mandos intermedios y puestos de dirección.	x	x	x	x	x	x	x	x
12	Realización de una sesión de sensibilización en igualdad al personal de planes de empleo y/o programas similares	x	x	x	x	x	x	x	x
13	Realización de la formación dentro de la jornada laboral, tanto si se organiza directamente como la realizada por otras entidades (por ejemplo, formación online)	x	x	x	x	x	x	x	x
14	Mejora de los sistemas de comunicación en relación a la formación, para recoger demandas de la plantilla, registrar la formación realizada y asegurar que toda la plantilla esté informada de ella, especialmente las personas en baja o excedencia	x	x	x	x	x	x	x	x
15	Aplicación de metodologías que faciliten el acceso a la formación (por ejemplo, formación on-line).	x	X	x	X	x	X	x	X
16	Consideración de la experiencia o formación en igualdad de género como un mérito valorable en los procesos de promoción.	x	X	x	X	x	X	x	X
17	A igualdad de condiciones, preferencia del sexo subrepresentado en el puesto de	x	x	x	x	x	x	x	x

	trabajo al que se opte en los procesos de promoción de personal								
18	Uso de medios de comunicación que aseguren una información efectiva sobre los procesos de promoción profesional a las personas que se encuentren de baja, excedencia, permiso…	x	x	x	x	x	x	x	x
19	Definición de criterios de promoción profesional evitando sesgos de género (uso de lenguaje no sexista en el procedimiento, descripción objetiva y neutra del puesto, con sus características esenciales…)	x	x	x	x	x	x	x	x
20	Elaboración y difusión de información entre la plantilla sobre las medidas de conciliación existentes en el convenio colectivo, acuerdo marco y en la normativa aplicable			x	x	x	x	x	X
21	Definición de medidas de flexibilidad horaria que favorezcan la conciliación, apoyándose en las necesidades de la plantilla			x	x	x	x	x	X
22	Introducción de la perspectiva de género en el plan de prevención de riesgos laborales	X	X	x	x	x	x	x	X

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

Nº MEDIDA		2024	2024	2025	2025	2026	2026	2027	2027
	Descripción	1erS	2ºS	1erS	2ºS	1erS	2ºS	1erS	2ºS
23	Elaboración de un protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo		x						
24	Difusión del protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo entre toda la plantilla		x				x		
25	Contar con material informativo y de sensibilización contra el acoso sexual, por razón de sexo en las diferentes instalaciones del ayuntamiento. (folletos, cartelería…)			x				x	
26	Realización de acciones formativas y/o informativas para prevenir el acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras manifestaciones de violencia contra las mujeres			x				x	
27	Difusión de las medidas establecidas por la legislación dirigidas a las víctimas de violencia de género.			x				x	
28	Difusión del plan de igualdad entre toda la plantilla		x			x			
29	Comunicación de la existencia del plan a toda la ciudadanía		x						
30	Realización de cuestionarios, encuestas… periódicos para el seguimiento del plan de igualdad			x				x	
31	Creación de un medio de comunicación con la plantilla para la recepción de sugerencias o propuestas relativas al plan de igualdad		x						
32	Uso de lenguaje e imágenes no sexistas en todas las comunicaciones	x	x	x	x	x	x	x	X

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

12. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

El **seguimiento** se realizará con una periodicidad anual, corresponderá a la Comisión de seguimiento realizar el informe de seguimiento y para ello empleará cuantas herramientas considere oportunas, aplicando los indicadores de evaluación propuestos para cada una de las medidas.
El informe de seguimiento incluirá, al menos, un registro de las medidas implementadas con los datos cualitativos y cuantitativos resultantes de la aplicación de los indicadores propuestos, dificultades encontradas y propuestas de mejora.
La **evaluación** del plan, el alcance y adecuación de sus medidas y los resultados obtenidos se plasmarán en un informe, competencia de la comisión. Corresponderá a la Comisión su realización.
Se realizarán 2 informes de evaluación a lo largo del Plan, uno intermedio y uno final, para lo que se emplearán las herramientas oportunas, entre ellas, los informes de seguimiento anuales realizados en el seguimiento del Plan, en aplicación de los indicadores previstos. En caso de considerarse necesario, se podrán emplear encuestas a la plantilla.
El informe de evaluación debe analizar la eficacia y el impacto de las medidas aplicadas, el cumplimiento de los objetivos, nuevas necesidades detectadas y medidas correctoras, en su caso.
Medidas no evaluables: En el caso de medidas que dependan de diferentes factores, o de factores externos, si éstos no concurren, no se considerarán incumplimientos del Plan, sino medidas no evaluables, pudiendo, en su caso, ser objeto de revisión y/o modificación.

13. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La composición de la comisión de seguimiento es paritaria entre la Parte Empresarial y la Parte Social firmantes del acuerdo.
Durante la vigencia del Plan, la comisión de seguimiento tiene las funciones de implementación, seguimiento y evaluación del plan.
Integrarán la comisión de seguimiento:
Por el Ayuntamiento:
DON JOSÉ SÁNCHEZ PLAZA, Alcalde presidente de la Corporación.
DOÑA MARÍA MONTAÑA GARCÍA ROLÍN, Concejala de Igualdad y Educación.

En representación de trabajadores y trabajadoras
DOÑA MARÍA ISABEL MARTÍNEZ RUBIO, Delegada de Comisiones Obreras representante del personal funcionarial.
DON URBANO PARRILLA PELÁEZ, Delegado de Comisiones Obreras, representante del Personal Laboral

Actúa como Secretaria:
DOÑA MARÍA FERNANDA PARRA CAÑADAS, Secretaria Interventora del Ayuntamiento de La Gineta

En el caso de tener que realizar sustituciones, cada una de las partes propondrá a la persona sustituta. Dicha sustitución quedará recogida por escrito en el acta correspondiente.

La Comisión se reunirá, al menos, una vez al año. Podrá reunirse con carácter extraordinario a petición razonada de cualquiera de las personas que integran la comisión.
En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

✓ El resumen de las materias tratadas.
✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, donde se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Las **funciones de la comisión de seguimiento** durante la vigencia del plan son:

o Facilitar la consecución de los objetivos marcados, posibilitando la realización de las medidas previstas, analizando su aplicación y resultados, y valorando las posibles necesidades adicionales, nuevos objetivos o circunstancias extraordinarias a contemplar.
o Participar en la difusión del Plan de Igualdad, persiguiendo la máxima implicación del conjunto de la plantilla.
o Realizar el seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad y resolver los conflictos interpretativos y de aplicación que se presenten.
o Analizar, evaluar y proponer medidas para corregir situaciones contrarias al principio de igualdad, valorando los recursos, métodos y procedimientos necesarios para su aplicación.
o Realizar el seguimiento anual del plan, registrando la realización de las medidas propuestas y recopilando los datos cuantitativos y cualitativos necesarios.
o Realizar la evaluación intermedia y final del plan, a partir de los informes de seguimiento anual, analizando la eficacia y el impacto de las medidas aplicadas, el cumplimiento de los objetivos, nuevas necesidades detectadas y medidas correctoras, en su caso.
o Atender y resolver las consultas que se planteen en materia de igualdad.
o Proponer al Ayuntamiento la aplicación de medidas y campañas informativas y de sensibilización sobre igualdad.
o Asesorar en las campañas de comunicación interna y externa desde una perspectiva de igualdad de género.
o Participar en foros externos en materia de igualdad.
o Realizar el plan anual de ejecución de medidas.

14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Tal y como establece el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
El Plan será revisado en los supuestos establecidos en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en concreto:
a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos

legales o reglamentarios.
En el informe de seguimiento anual se indicará expresamente si se da alguno de los supuestos que originan la revisión del plan de acuerdo al artículo 9 del Real Decreto 901/2020, identificando qué supuesto es.
En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, será la Comisión Negociadora la encargada de realizar dicha revisión y, en caso de ser necesario, procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad.

15. REGISTRO

Una vez aprobado el plan, la persona designada en el acta de designación por la comisión negociadora, procederá al registro del plan de igualdad en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, regulado por el RD 713/2010, en el plazo de 15 días desde su firma, según lo establecido en el artículo 6. Igualmente, realizará los trámites preceptivos de registro establecidos en la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

POR EL AYUNTAMIENTO	POR LA REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA
DON JOSÉ SÁNCHEZ PLAZA, Alcalde presidente de la Corporación. Fdo DIGITALMENTE	DOÑA MARÍA ISABEL MARTÍNEZ RUBIO, Delegada de Comisiones Obreras representante del personal funcionarial Fdo DIGITALMENTE
DOÑA MARÍA MONTAÑA GARCÍA ROLÍN, Concejala de Igualdad y Educación. Fdo DIGITALMENTE	DON URBANO PARRILLA PELÁEZ, Delegado de Comisiones Obreras, representante del Personal Laboral Fdo DIGITALMENTE
DOÑA MARÍA FERNANDA PARRA CAÑADAS, Secretaria Interventora del Ayuntamiento de La Gineta Fdo DIGITALMENTE	

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

ANEXO III

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL

DEL AYUNTAMIENTO DE LA GINETA

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

ÍNDICE

Contenido

1 COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE LA GINETA EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO..... 65

2 CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO..... 67

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA..... 68

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo –incluidos los cometidos en el ámbito digital- además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral..... 68

2.1.2. Identificación de conductas..... 69

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN..... 76

2.2.1.Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso..... 77

2.2.2.El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación..... 78

2.2.3.La fase preliminar o procedimiento informal..... 79

2.2.4. El expediente informativo..... 80

3 DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR85

4 MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO DE LA GINETA 86

1 COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE LA GINETA EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

Con el presente protocolo, el Ayuntamiento de La Gineta manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, el Ayuntamiento de La Gineta quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación o las que realizan prácticas no laborales.

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección del ayuntamiento y, por lo tanto, el Ayuntamiento de La Gineta no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);

e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En efecto, Ayuntamiento de La Gineta, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas– sensibilización e información de comportamientos no tolerados por el Ayuntamiento-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

2 CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, el Ayuntamiento de La Gineta implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

Con el presente protocolo, que se negociará por la comisión negociadora del plan de igualdad se da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 LOI, RD 901/2020 y art. 12 LOGILS.

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo –incluidos los cometidos en el ámbito digital- además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El Ayuntamiento de La Gineta formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal del ayuntamiento y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en el Ayuntamiento de La Gineta.

El Ayuntamiento de La Gineta, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito del Ayuntamiento de La Gineta no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. El ayuntamiento sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal del ayuntamiento tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos el Ayuntamiento de La Gineta), así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, el Ayuntamiento de La Gineta sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

2.1.2. Identificación de conductas

Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas

impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la organización, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo:

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.

c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d) Que no se trate de un hecho aislado.

e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.

2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.

3. No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la persona.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

4. Llamadas telefónicas atemorizantes.

5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.

6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.

7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.

8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.

3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.

4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología[7], el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología

[7] Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4)	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)

(1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

(2) Incluye los actos de "upskirting" (o "bajo falda") y la toma de "creepshots" (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone ("pornografía falsa") utilizando inteligencia artificial.

(3) Revelar información personal o la identidad.

(4) Revelar la orientación sexual.

(5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

(6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individua- les no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, ame- naza a las víctimas o a su familia, in- sultos, vergüenza y difamación	Incitación al suici- dio o a la autole- sión	Abuso económico (7)

(7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que **eviten la comisión de delitos** y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, el Ayuntamiento adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, **delitos contra la integridad moral** hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *"El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años….Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.…Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad".*

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, **delitos contra la libertad sexual**, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

f) CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
g) CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).

h) CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).

i) CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).

j) CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

2.2.1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas[8]:

Mª FERNANDA PARRA CAÑADAS, Secretaria Interventora Municipal

Mª ISABEL MARTÍNEZ RUBIO, Administrativa de Administración General y representante del Personal funcionario.

URBANO PARRILLA PELÁEZ, Bibliotecario y representante del Personal Laboral.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

Mª JULIA GONZÁLEZ MARTÍNEZ, Técnica Jurídica del Servicio de Urbanismo.

Mª ÁNGELES TOMÁS GARCÍA, Auxiliar Administrativa del Centro Médico.

JUAN JIMÉNEZ MORENO, Auxiliar Administrativo del Ayuntamiento de La Gineta.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las

[8] En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable del área de personal o recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad (si existe el puesto) y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la organización. Si hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación del Ayuntamiento y la de las personas trabajadoras.

personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá al área responsable de personal del Ayuntamiento de La Gineta la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

En el Ayuntamiento de La Gineta, Mª ISABEL MARTÍNEZ RUBIO es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización[9]. En defecto de la persona indicada, por razones de ausencia, vacaciones, enfermedad, etc, actuará Mª JULIA GONZÁLEZ MARTÍNEZ o JUAN JIMÉNEZ MORENO.

Las personas trabajadoras del Ayuntamiento de La Gineta deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y el Ayuntamiento de La Gineta garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, el Ayuntamiento de La Gineta habilita la cuenta de correo electrónico sinacosos@lagineta.es a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello

[9] Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento del concejal /concejala responsable de personal o, en su defecto, de quien ostente la alcaldía y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras del Ayuntamiento el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la persona responsable del área de personal del Ayuntamiento de La Gineta la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro del Ayuntamiento.

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será

confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la persona responsable del Ayuntamiento.

Igualmente, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.2.4. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación[10], en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la persona responsable de personal del Ayuntamiento de La Gineta adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, el área de personal del Ayuntamiento de La Gineta separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

[10] La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto de todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará al ayuntamiento a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente al área de personal del Ayuntamiento de La Gineta a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos funda mentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

La resolución del expediente de acoso

El área de personal del Ayuntamiento de La Gineta una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, el área de personal del Ayuntamiento de La Gineta procederá a:

a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar el Ayuntamiento en este sentido, las siguientes:

a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro del ayuntamiento

b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio o acuerdo marco de aplicación al ayuntamiento o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. la suspensión de empleo y sueldo.
3. la limitación temporal para ascender.
4. el despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, el área de personal del Ayuntamiento de La Gineta mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte del Ayuntamiento.

El área de personal del Ayuntamiento de La Gineta adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en el Ayuntamiento con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de

sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en el Ayuntamiento.

- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá el área de personal del Ayuntamiento de La Gineta, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, el ayuntamiento haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

3 DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad del Ayuntamiento de La Gineta, una vez registrado, y de su publicación en el Tablón electrónico del Ayuntamiento de La Gineta, manteniéndose vigente durante la vigencia del plan de igualdad.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13

de octubre.

Además, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

4 MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO DE LA GINETA

I. Persona que informa de los hechos

☐ Persona que ha sufrido el acoso:
☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral: Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto: Centro de trabajo:

FIRMADO POR
La Secretaria del Ayuntamiento de La Gineta
MARIA FERNANDA PARRA CAÑADAS
13/06/2024

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de La Gineta
José Sánchez Plaza
13/06/2024

IV. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

VI. Solicitud

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en el Ayuntamiento de La Gineta.

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

88

Localidad y fecha: **Firma:**